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

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์[1]
Saowarat Sangsrijan[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

[1] เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

[1] Management and Administrator Officer. Faculty of Science and Fisheries Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus

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

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

คำสำคัญ: การพัฒนาแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

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

ในทางรัฐศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Admisistrative resources) ที่สำคัญที่สุด (อุทัย หิรัญโต,2531) การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อองค์การเริ่มตั้งแต่เป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดองค์การ การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม แต่สิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้างานทุกระดับจำเป็นจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี ใช้วิธีการปรึกษาหารือและผสมผสานความรู้สึกนึกคิด โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งผู้บริหารควรจักต้องเข้าถึงจิตใจผู้ร่วมงาน ปรุงแต่งสุขภาพจิตใจของบุคลากรให้ผสมผสานกลมกลืนและเข้ากันได้ทั้งในด้านส่วนตัวตลอดจนเป้าหมายองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ฉะนั้นหากหน่วยงานประสบความล้มเหลวในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่ทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานและเป็นการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจจึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของผลงานที่ได้ทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และการปรับตัวของบุคลากรก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันด้วย จากงานวิจัยของ (เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์,2557) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานแต่ละสังกัดภายในวิทยาเขตตรัง ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น การจัดกีฬาสี การจัดทัศนศึกษาหรือดูงานร่วมกัน หรือจัดซุ้มหรือสถานที่รับประทานอาหารร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรหลาย ๆ ท่านได้แสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีทำให้บุคลกรเกิดความสุขในการทำงานความสนิทสนมกลมเกลียวในหมู่คณะ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหารเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

หากบุคลากรได้ผ่านกิจกรรมพัฒนาแรงจูงใจ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 คน โดยระยะที่ 1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการพูดคุยยามเช้า กิจกรรมมื้อเที่ยงสัมพันธ์ กิจกรรมการแต่งกายผ้าไทย และกิจกรรมการศึกษาดูงาน และระยะที่ 2 ประเมินผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนและหลังกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจด้วยแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเลือกตอบความต้องการในการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบเปิด

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequencey) และร้อยละ (Per-

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

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=3.80) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.11) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($P<0.01$) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

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. การได้รับความยอมรับนับถือ	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 มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P<0.01$) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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. การได้เลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	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 มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (P<0.01) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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 ด้านลักษณะและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.82) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.10) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P<0.01$) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ไม่แตกต่างกัน ($P>0.01$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	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) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน พบว่าไม่แตกต่างกัน (P>0.01) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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 มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	3.77	.69	4.00	.64	0.23	3.17	.003
3. คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	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 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน (P>0.01) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารแก่บุคลากร	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) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ($P<0.01$) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่าน

กิจกรรม ยกเว้นข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ และข้อ คณะฯ มีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ได้อย่างเหมาะสม พบว่าไม่แตกต่างกัน (P>0.01) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน การพัฒนา		หลัง การพัฒนา		Gap	t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	4.06	.64	4.46	.61	0.40	4.76	.000
2. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.11	.63	4.54	.61	0.43	4.17	.000
3. ค่าตอบแทนที่ได้จากคณะฯ ดีเทียบเท่าหรือดีกว่าเงินที่ได้จากองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน	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. คณะฯมีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร 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) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง (P<0.01) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 8

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน การพัฒนา		หลัง การพัฒนา		Gap	t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ	3.94	.68	4.43	.50	0.49	4.70	.000
2. หัวหน้างานเอาใจใส่การช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า	3.91	.61	4.49	.61	0.58	6.06	.000
3. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน	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) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.91) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า ไม่แตกต่างกัน (P>0.01) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง 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. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่นห้องทำงานแสงและเสียงมีความเหมาะสม	3.86	.55	3.94	.54	0.08	1.79	.083
3. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม 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 กิจกรรมการพูดคุยยามเช้า (Morning Talk)/(KM) กิจกรรมมื้อเที่ยงสัมพันธ์ (Lunch Relation) สหกรณ์บุคลากร (Co-Op) ศึกษาดูงาน (Field Trip) กีฬาบุคลากร (Sport Team) และกิจกรรมวันเกิดบุคลากร (Birthday Party) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ พบว่าหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นเพราะบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจได้มีการแลกเปลี่ยนและได้แสดงความคิดเห็นหรือมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ส่งผลให้บุคลากรกล้าแสดงออกในเรื่องของกระบวนการคิด และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (สุภัทรา และคณะ , 2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าหลังการใช้สุนทรียสนทนาพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วพบว่าหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมยังไม่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ห้องทำงานยังไม่เป็นสัดส่วนสำหรับงานสำนักงาน ความคับแคบของห้องทำงาน ขาดการตกแต่งภูมิทัศน์บริเวณสถานที่ทำงาน และความขัดข้องของระบบไฟฟ้า เช่นไฟฟ้าตกหรือดับบ่อยครั้ง ดั่งที่ (วิภาพร มานพสุข, 2543) เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย ห้องน้ำสะอาด มีห้องพักรับประทานอาหาร มีที่ดื่มน้ำดื่มกาแฟ และห้องทำงานตกแต่งได้เหมาะสมกับสภาพลักษณะงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานผู้บริหารจึงควรตระหนักและสนับสนุนในการใช้เทคนิคนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ (มลฤดี เย็นสบาย, 2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

ตรัง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจไม่มีความแตกต่างกัน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ และ มีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามบางส่วนเป็นบุคลากรอัตราจ้างชั่วคราว จึงมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเรื่องของงบประมาณ และในข้อ ลักษณะของงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ดั่งที่ (วิภาพร มานพสุข,2543) เสนอว่า ผู้บริหารควรมีโอกาสได้อธิบายชี้แจงให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบว่ามีความสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภัทรา และคณะ, 2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ควรปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณภายนอกอาคารที่ปฏิบัติงานหรือเชิญผู้มีความรู้ในด้านการตกแต่งสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีบรรยากาศที่น่าทำงานและเกิดความรู้สึกสะดวกสบายที่ได้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสดชื่น มีสุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย

2. กิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ธงชัย นิติรัฐสุวรรณ ที่ปรึกษางานวิจัย พร้อมด้วย รศ.ดร.ณัฐทิตา โรจนประศาสน์ และ ผศ. ดร.ปภัศร์ชกรณ์ อารีย์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2557). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐฏพันธ์ เขจรนันทน์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547).*การจัดการ.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์สาขาวิชา:การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีณรัตน์ สิงหภิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง.* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.

พัชนีพงศ์ คล่องนาวา. (2553). *การพัฒนาความสามารถในการรำวงมาตรฐาน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม*

สัมพันธ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรศิลป์ ศรีเรืองไร. (2553). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มลฤดี เย็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชา:การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัลลิกา ต้นสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ธรรกมลการพิมพ์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:เพียร์สัน เอ็ดทุเคชั่น อินโดไชน่า.

วิภาพร มานพสุข. (2543). *มนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศราวุธ ทาคำ. *สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1*: กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข

สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัทรา ภักดีศรี, สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล, และ ลดาวัลย์ รวมเมฆ. *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์.* Veridan E-Journal, SU Vol.5 No.3 September – December 2012.

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง.* คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.