

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัด

อาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

Motivation Affecting the Work Efficiency of Teachers and Personnel in Vocational Education

Nakhon Si Thammarat Province

อังคณา ชูสุวรรณ¹ และประพันธ์ วงศ์บางโพ²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: 6424100032@rumail.ru.ac.th¹, coolfin9@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสังกัดอาชีวจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการแบบสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(multi-sampling) จำนวน 305 คน และใช้แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา และ ประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ และระดับวิชาฐานะ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาแผนกสาขา/ประเภทวิชา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แรงจูงใจของ ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องการดำรงชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 4.20

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนที่สามารถพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทางปัญญาจิตใจและร่างกายและสังคม และ

เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมและมีส่วนในการผลักดันชาติให้ก้าวหน้าพัฒนา เป้าหมายหลักของสถานศึกษาคือการพัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่มีอิทธิพล โดยตรงต่อคุณภาพของนักเรียน คือครูผู้สอน (วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม, 2553, หน้า1) ดังนั้น ผู้บริหาร จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู พยายามสร้างความพอใจ ความผูกพัน และความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพของตน ผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และการจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนการสอน

ประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่จะมีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นคือ บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ นั่นเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ ติดตาม ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา คือ การทำอย่างไรให้ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทำให้บรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ (ศิริพงษ์ บุญมีลาภ, 2549:20) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากุญแจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ คือ บุคลากรของสถานศึกษา อันประกอบไปด้วย ครู บุคลากรสายสนับสนุน และผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีการบูรณาการใช้ทรัพยากรขององค์กรร่วมกัน ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (1992) มีความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการเจริญเติบโต

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหน้าที่ในการสอนโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลัง กัดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

ชร สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือ สิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่นการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อ บุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์ แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจาก ภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1. วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช | จำนวน 237 คน |
| 2. วิทยาลัยเทคนิคสิชล | จำนวน 132 คน |

3. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือนครศรีธรรมราช	จำนวน 98 คน
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	จำนวน 186 คน
5. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมนครศรีธรรมราช	จำนวน 89 คน
6. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครศรีธรรมราช	จำนวน 78 คน
7. วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช	จำนวน 67 คน
8. วิทยาลัยการอาชีพหัวไทร	จำนวน 72 คน
9. วิทยาลัยการอาชีพพรหมคีรี	จำนวน 47 คน
10. วิทยาลัยสารพัดช่างนครศรีธรรมราช	จำนวน 92 คน
11. วิทยาลัยนาฏ	จำนวน 42 คน
12. วิทยาลัยศิลปะนครศรีธรรมราช	จำนวน 98 คน

ทั้งหมดจำนวน 1,270 คน (คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ,2565)

กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากการคำนวณตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนกำหนด $\pm 5\%$

แทนค่าด้วยสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{1270}{1+1270(0.05^2)} \\ &= \frac{1270}{1+(1270 \times 0.0025)} \\ &= \frac{1270}{1+(3.175)} \\ &= 304.20 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง (n) จำนวน 304.20 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 305 คน

ทำการสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัย ได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และจัดส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่ม ตัวอย่างที่ตรงตาม

คุณสมบัติที่กำหนดไว้ นั่นคือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย ได้แก่ Line, Facebook, Instagram และช่องทางอื่นๆ

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน (ร้อยละ 57.00) อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 119 คน (ร้อยละ 39.00) สถานภาพสมรส จำนวน 147 คน (ร้อยละ 48.20) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 196 คน (ร้อยละ 64.30) แผนกสาขา/ประเภทวิชา สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว จำนวน 64 คน (ร้อยละ 21.00) ระดับวิทยฐานะครูระดับปฏิบัติการ จำนวน 94 คน (ร้อยละ 30.80) รายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 132 คน (ร้อยละ 43.30)

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.63) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานเมื่อจำเป็นหรือตามสิทธิ์ที่ท่านควรได้รับ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.73)

2. ด้านความต้องการสัมพันธ์โดยภาพรวม จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.59) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับความสนับสนุนส่งเสริมและร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.63)

3. ด้านความต้องการการเจริญเติบโต จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.41) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มอบหมายการปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของตน มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.72)

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

1. ด้านคุณภาพ จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.54) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช การปฏิบัติงานของท่านสามารถบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.58)

2. ด้านปริมาณ จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.60) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.64)

3. ด้านเวลา จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.56) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลงานและการปฏิบัติงานของท่านสำเร็จทันเวลาตามที่กำหนดเสมอ มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.62)

4. ด้านค่าใช้จ่าย จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.55) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ (S.D. = 0.60)

การทดสอบสมมติฐาน

1. ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ และระดับวิทยฐานะ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกสาขา/ประเภทวิชา และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แรงจูงใจของ ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ความต้องการดำรงชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แรงจูงใจสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 4.20

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความต้องการดำรงชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตใน

ปัจจุบันโดยมีการจัดสรรเงินเดือนมาใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านอาหารบริโภคอุปโภคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ซึ่งได้รับการตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต นำมาซึ่งความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการของตนเองที่ปรารถนา สอดคล้องกับ Clayton Alderfer (1976) กล่าวว่า ความต้องการเพื่อดำรงชีพ เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา สุกกาย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ (MBAC) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลบริหารธุรกิจ (MBAC) ด้านความต้องการดำรงชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

และผลการศึกษาวิจัยพบอีกว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความต้องการการเจริญเติบโต อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะการทำงานที่จำเป็นในการทำงาน เช่น หลักสูตรนวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยี เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ฯลฯ โดยครูและบุคลากรได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการสอนเพื่อสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอนที่เป็นประโยชน์ในงานและเป็นผลงานต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ผู้บริหารมีการมอบหมายการปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถให้กับครูและบุคลากร เพื่อได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มเติม เช่น มอบหมายให้เป็นกรรมการจัดทำแผนหลักสูตร มอบหมายให้ปฏิบัติงานในโครงการงานวันอาชีวศึกษา ฯลฯ ซึ่งครูและบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและแสดงศักยภาพที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Clayton Alderfer (1976) กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพตามองค์การกำหนด ปริมาณงาน

ที่ปฏิบัติ ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนดและมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ โดยมีการวางแผนและบริหารเวลาที่เหมาะสม มีการจัดทำตารางเวลาทำงานซึ่งตารางเวลาจะทำให้เห็นถึงคุณค่าของเวลา มากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการเรียงลำดับความสำคัญของงานจากมากไปน้อย เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้อง ใช้เวลามากน้อยเท่าใดและจะได้ทำงานเสร็จทันกำหนดสอดคล้องกับชุดิภาส ชนะจิตต์ (2558) ที่ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วยปริมาณการผลิต ที่เป็นไปตามเป้าหมายตามจำนวนที่ได้ วางแผนไว้ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้โดยได้ผลผลิตออกมา มีคุณภาพ และทำงานให้เสร็จ ทันตามที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ สรรพศรี (2564) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากครูและบุคลากรทั้งเพศ ชายและเพศหญิงสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานเป็นผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้ มารับบริการ มีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครูและ บุคลากรวางแผนประจำวัน เขียนกิจกรรมต่างๆ ออกมาอย่างชัดเจน และจัดลำดับงานตาม ความสำคัญและความเร่งด่วน นอกจากนี้ครูและบุคลากรยังมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้นเช่น การประชุมหรือนัดหมายประชุมต่างในระบบออนไลน์ โดยใช้ระบบ Zoom หรือ Google Meet ฯลฯ ช่วยให้นัดหมายการประชุมการทำงานเร่งด่วนต่างๆ ได้เร็วและสะดวกมากขึ้น สอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล เป็น การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาน้อยที่สุด การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา ธนอังกูร (2551) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมใน จังหวัดเชียงใหม่พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับ มากที่สุด กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานที่ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด และสำเร็จทันเวลาตามที่ กำหนดเสมอโดยมีการวางแผนกันของครูในการจัดสรรและมอบหมายงานให้ตามที่แต่ละคนมี ความสามารถและมีทักษะในการทำงาน ทำให้งานบรรลุผลได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ

กัลยา ธนอังกูร (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันเป็นสถานภาพที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวหรือคู่ครองมีการดูแลใส่ใจต่อกันจึงต้องมีการจัดสรรทั้งความรับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับเวลาที่ให้กับครอบครัวหรือคู่สมรสอย่างสมดุลกันที่สุด จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอิตาชิคอมเพรสเซอร์ พบว่าพนักงานที่มี สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าพนักงานที่โสด

6. ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา และปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจากระดับการศึกษาเป็นการแสดงความรู้ความสามารถของคนและเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยมทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ จิรวินิจสกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ผลการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีแผนกสาขา/ประเภทวิชา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่อยู่ในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่อยู่ในสาขาคหกรรม สาขาเกษตรกรรม/สาขาอุตสาหกรรม และ สาขาอุตสาหกรรมสิ่งทอ/สาขาวิชาศิลปกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานจะเชื่อมโยงกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่หากมีการปฏิบัติงานได้ตามที่หน่วยงานกำหนดไว้คุณภาพงานที่ได้ย่อมมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัย

ของศวัส ปฐมกุลนินิ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเนื่องจากการทำงานที่คุ้นเคยในหน่วยงานได้ตามที่กำหนดทั้งด้านเวลาและปริมาณงาน

8. ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับวิทยฐานะต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา ต่างก็ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากที่สุด โดยมีโดยมีการติดตามแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาเหล่านั้นและได้ระดมสติปัญญาความรู้ความสามารถที่ครูและบุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมกันทำให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยดา ไชยวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า

9. ผลการทดสอบแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า แรงจูงใจความต้องการดำรงชีวิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนแรงจูงใจความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการการเจริญเติบโต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการกล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการเช่นเดียวกับครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีความเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ต้องการได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิ์ ต้องการวันหยุดและต้องการมีเวลาให้ครอบครัวที่สมดุลกับเวลาทำงานจึงเกิดแรงกระตุ้นไปยังการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานกำหนดไม่ว่าจะเป็นคุณภาพ ปริมาณ เวลาและ ค่าใช้จ่ายให้สัมฤทธิ์ผลได้นั้นเอง สอดคล้องกับ ชุมพล รอดแจ่ม (2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและด้านผลตอบแทน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg and others (1959) Tantikul and Sitthiwarongchai (2017) และ Urai (2016) ที่กล่าวใน ทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและยังแบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล พวงมาลัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แบบ Remote Working ในช่วงการระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจความต้องการดำรงชีวิตมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Remote Working

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความต้องการสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นในกลุ่มครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อสร้างทีมและมีการมีส่วนร่วมเกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมากขึ้น โดยใช้กิจกรรมเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ เช่น Walk Rally, กิจกรรมทีม Building เป็นต้น

2) ประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านค่าใช้จ่าย จากการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรมีการวางแผนด้านงบประมาณเพื่อจัดสรรอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานครูและบุคลากร ซึ่งหากมีความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือจะช่วยให้การพัฒนากระบวนการทำงานให้รวดเร็วและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และยังส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ของสังกัดต้องการ

3) ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา และปริญญาตรี ดังนั้นผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรสนับสนุนและจัดให้ครูและบุคลากรมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. ได้มีการนำเสนอ KM (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับการทำงาน และให้ครูทุกระดับเข้าร่วมรับฟังในครั้งนี้ เพื่อที่จะนำแนวคิดการปฏิบัติงานดังกล่าวไปประยุกต์หรือใช้เป็นแนวทางเพื่อจะได้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. แนะนำให้ทำการศึกษาวิจัยกับ กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ในกลุ่ม Generation Z เพื่อให้องค์กร หน่วยงาน ได้ศึกษาและนำไปพัฒนาบุคลากรในรุ่นต่อไปอนาคต
2. ควรมีการวิจัยกับ กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพที่สูง เพื่อศึกษาเชิงลึกถึงแรงจูงใจในการทำงานกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ในยุคปัจจุบันของการทำงานใน

พื้นที่สร้างขึ้นนั้น เนื่องจากในปัจจุบันมีบุคลากรจำนวนมากที่มีรู้ความสามารถ ค่าครองชีพไม่ว่าจะเป็นค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และอื่นๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก็สูงไปตามด้วย นั้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้นำไปปรับและวางแผน เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์ (2556) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่5 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2558) การพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พนิศา งามประเสริฐ (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพริ้งตั้ง.
- พิจิตรา ใช้ออกปัญญา (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชน. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วารสารวิชาการปทุมวัน ปี ที่ 1 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม – สิงหาคม 2554.
- ปราการ กุฎีคง. (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทที่พีไอคอนกรีตจำกัด. วิทยานิพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพงษ์ บุญมีลาภ. (2549). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ทัพมงคล. (2555). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายันนาค. วารสารวิชาการเครือข่าย บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. ปี ที่2 ฉบับที่2 มกราคม – มิถุนายน 2555.
- สมยศ นาวิการ. 2540. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกหญ้า. 2555.
- พฤติกกรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย
- มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. ปี ที่2 ฉบับที่2 มกราคม – มิถุนายน 2555.