

**แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน
โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี¹**

**Motivations Affective the Performance Effectiveness of government at the Aircraft service and
maintenance division, Army aviation school, Lopburi Province**

จ.ส.อ.พิชิตพล ตีบุญมี²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อพรรณนาระดับแรงจูงใจของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 166 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่แตกต่างกันจะใช้ (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี สถานผลโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 -18,000 บาท อายุงาน 5 - 10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่อยู่ในระดับความเป็นจริงมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านคือ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ด้านที่อยู่ในระดับความเป็นจริงมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุง อากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.297 แสดงว่าตัวแปรอิสระคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบกจังหวัดลพบุรี โดยมีค่าร้อยละ 4.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.329

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this study were 1) to study personal factors that affect work efficiency 2) to study motivation factors for work that affects the performance of government at the Aircraft service and maintenance division, Army aviation school

The sample group was 166 people of government in government at the Aircraft service and maintenance division, Army aviation school, Lopburi Province. The questionnaire used to be a tool for collecting data. The statistics are used for analysis by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by independent simple (t-test), One-way ANOVA (F-test), and Pearson correlation coefficient analysis.

The Results of hypothesis testing that found the personal at Aircraft service and maintenance division, Army aviation school, Lopburi Province with different age type, and duration that affected overall and each aspect of work efficiency different, and the personal with different gender, education level, income that did not cause difference in work efficiency. Moreover, motivation affects the overall level of work efficiency in the same direction. Thus, the most aspect of motivation factors that affected the work efficiency was progress and the other aspects that affect the moderate of work efficiency. There was moderate motivation in the same direction with statistical significance at the 0.05 level

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จเนื่องจากจะต้องรู้จักการบริหารทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรจะต้องรู้จักการจูงใจ โดยโดยหาสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานให้ เพื่อให้องค์กรบรรลุที่กำหนดไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งเร้าที่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการทางด้านร่างกาย การที่ผู้นำจะจูงใจและให้จะต้องรู้จักหรือทำความเข้าใจกับคนในองค์กรของตนเองด้วย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องมีความเข้าใจความรู้สึกค่านิยมธรรมชาติของบุคคลและความต้องการเพื่อจะได้กำหนดสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่สำคัญสำหรับการจูงใจให้บุคลากรตามความต้องการขององค์กร

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนหรือคำชมเชยจะเป็นตัวช่วยที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมงานนั้นให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการรักษาข้าราชการที่ดีไว้อยู่กับองค์กร องค์กรจะได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ด้วยดี นอกจากแรงจูงใจส่งผลในการปฏิบัติงานแล้วอีกทางหนึ่งมีโอกาที่จะช่วยให้ลดผลเสียของการทำงาน ถ้าข้าราชการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่มากพอหรือถูกการทำงานด้วยการบังคับ จะส่งผลให้งานนั้นออกมาได้อย่างไม่เต็มที่หรือไม่มี ความสมบูรณ์ และ

อาจจะถูก โดนตำหนิ ถูกว่ากล่าว จากผู้บังคับบัญชาได้ จะก่อให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อย หมดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายและอยากลาออก ในสิ่งที่ทำทั้งนี้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่าง ในการแสวงหาหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียอันตรายร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลา ในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องจากการปฏิบัติงานวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ งานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือมีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำเร็จที่ต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยเข้ามาดำเนินงานให้ประสบผลสัมฤทธิ์มากที่สุดและผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรง โรงเรียนการบินทหารบก โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักใน อดก.4700 และหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเพิ่มเติม เพื่อเสริมให้หน้าที่หลักให้เกิดความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ มีสถานที่ตั้ง ณ ค่ายสมเด็จพระศรีนครินทร์ฯ ต.เขาพระงาม อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี มีหน้าที่จัดอากาศยานทั้งประเภทปีกติดลำตัว และประเภทปีกหมุนให้พร้อมที่จะสนับสนุนการฝึกศึกษาในหลักสูตร รร.การบิน ทบ. อำนาจการและดำเนินการปรนนิบัติบำรุงและซ่อมบำรุงขึ้นหน่วยต่ออากาศยานทุกแบบในอัตราให้ใช้งานได้มากที่สุด ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และอำนาจการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ทดลองเครื่องบินและส่วนประกอบ ต่างๆ กำหนดการซ่อมบำรุงยุทธโปกรณ์ พร้อมทั้งให้การแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องความสามารถในการซ่อมบำรุงของหน่วย

จากนโยบายของกองบริการและซ่อมบำรุงโรงเรียนการบินทหารบกที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรแรงจูงใจเพื่อมองหว่าแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบริการและซ่อมอากาศยานซึ่งเป็นผลจากข้อมูลในการทำวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลทางเลือกสำหรับการพัฒนาการวิจัยอันเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆขององค์กรอันเป็นส่วนสำคัญเพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่พร้อมจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานจนสุดความสามารถให้กับองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อีกทั้งช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรีหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

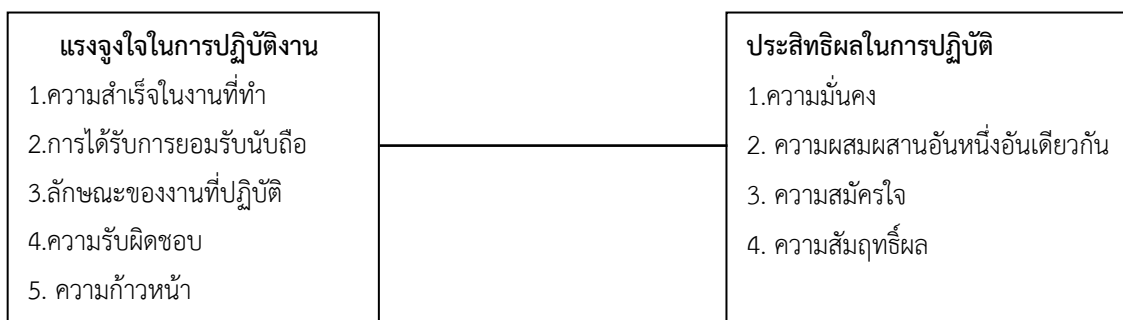
1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อพรรณนาระดับแรงจูงใจของข้าราชการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุ และผลระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานโรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็น แนวทางการศึกษา เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎี
 - 1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
 - 1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลทั่วไปกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน ฯ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลักษณะ ทำนายความสัมพันธ์หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา มีทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดมิติปรากฏการณ์ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการวัดผลและการวิเคราะห์สถิติ เป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ความแม่นยำของผลการวิจัย เน้นการใช้ตัวเลขเป็นหลักฐานสนับสนุนข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ สรุปอ้างอิงผลการศึกษาไปยังประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้กระบวนการ วิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น รูปแบบของธุรกิจ ประเภทของกิจการ ระยะเวลาดำเนินงาน (อายุของธุรกิจ) และจำนวนพนักงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับ ความสำเร็จในงานที่ทำ จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับ การยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ.
4. คำถามเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ.
5. คำถามเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ.

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับ ความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ.
2. คำถามเกี่ยวกับ ความผสมผสานอันหนึ่งอันเดียวกัน จำนวน 5 ข้อ.
3. คำถามเกี่ยวกับ ความสนใจ จำนวน 5 ข้อ.
4. คำถามเกี่ยวกับ ความสัมฤทธิ์ผล จำนวน 5 ข้อ.

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่อง ก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึง บุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95.70 %หรือมีความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. ความสำเร็จของงาน	0.849
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.853
3. ลักษณะของงาน	0.895
4. ความรับผิดชอบ	0.819
5. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.872

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. 1.ความมั่นคง	0.844
2. ความผสมผสานอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.823
3. ความสนใจ	0.961
4. ความสัมฤทธิ์ผล	0.898

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบริพัตรบก จังหวัดลพบุรี จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับและการใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความเป็นจริงของคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การยอมรับ และการใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คุณภาพของระบบสารสนเทศ, ความหวังในประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศ, การรับรู้ประโยชน์ของระบบสารสนเทศ, ทัศนคติที่มีต่อระบบสารสนเทศ, การรับรู้ความยากง่ายของระบบสารสนเทศ และ การรับรู้ความเสี่ยงของระบบสารสนเทศ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05)

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบ ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	ความเป็นจริงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	ความเป็นจริงมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	ความเป็นจริงปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	ความเป็นจริงน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	ความเป็นจริงน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 166 ราย รูปแบบของธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยานจำนวน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 16,000 – 25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเป็นจริงต่อแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยในภาพรวมทั้งหมดมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.297

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.308 โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นจริงที่ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานอีกทั้งยังส่งเสริมให้การทำงานที่ประสานสอดคล้องกันมากขึ้น ทั้งกับเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นความสำคัญและให้คุณค่าแก่การทำงานร่วมกัน

รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.276 โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติไว้ว่า การทำงานที่ผสมผสานและระหว่างความรู้ทางเทคนิคและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ที่จะมาทำงานแบบบูรณาการ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ลำดับต่อมากล่าวคือ ความสำเร็จในงานที่ทำ มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.322 โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ทำไว้ว่า การเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาและหาทางออกร่วมกันได้ โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยชี้แนะแนวทาง และเป็นทีปรึกษา เพื่อให้งานต่างๆบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบ มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับการความรับผิดชอบไว้ว่า การทำงานให้มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีความใส่ใจในรายละเอียดต่างๆของงานอย่างถี่ถ้วน

ความก้าวหน้า มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าไว้ว่า การปฏิบัติงานนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ต้องฝึกฝนพัฒนาองค์ความรู้และทักษะ เพื่อที่จะเพิ่มโอกาสในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นตามความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

พิจารณาปัจจัยรายด้าน ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การที่ข้าราชการแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข สะท้อนให้เห็นการที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี มีทัศนคติที่ดี สามารถ

ปฏิบัติงานเข้ากับทุกคนได้อย่างไม่มีข้อแม้ ส่งผลให้เห็นถึงความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความรัก ความสามัคคี ความผูกพัน ร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้เป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเรื่องของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความผสมผสาน ความรับผิดชอบ ความสัมฤทธิ์ผล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปริมาณค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับดีมากที่สุดในเรื่องของการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าข้าราชการมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามจำนวนหรือปริมาณที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ซึ่งไม่ว่างานนั้นจะมีมากน้อยหรือยากเพียงใด การสามารถปฏิบัติได้บรรลุได้ด้วยดี การรักษามาตรการการทำงานให้มีประสิทธิผลต้องใช้แรงจูงใจและหลักของการบริหารงานที่ดี ควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ที่เพิ่มขึ้น นอกจากอ่านหนังสือในตำราแล้ว ต้องไปอบรม ในหลักสูตรต่างๆ หรือแม้กระทั่งหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริการและซ่อมบำรุงอากาศยาน โรงเรียนการบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ยอดมาลี (2558) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ
- กาญจนาพร วงศ์อาจและโชติ บดีรัฐ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 6
- คณาภูมิ อินทร์แก้ว,ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- จรัญญา แสงทอง.(2564).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- จิรภา อินจันทร์สุขและทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร. ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ชัชฎา วงศ์สรณ์และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบริหารจัดการส 6 รณโอมทรัพย์ที่มีประสิทธิผลตามหลักพุทธธรรม
- ณัฐนิชา ปานรงค์ศักดิ์ (2544) วิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทนั้นยัง จำกัด

ดิลก กระจำนอม (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์.(การศึกษาคว้าวิธีประปัญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง)

แดนไทน์ ตะวิไชย,สาณิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นในจังหวัดน่าน

ทวีลาภ แสงพาน (2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานตามแนวทางเกษตรอินทรีย์ ของสำนักงานเกษตรอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ธนาภรณ์ พรรณราย.(2565).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.(สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์)

นันทา ไสรัตน์ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

นรากร งามชลากร (2556) พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

นิศรา มูลวรรณ (2561) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)

ปรัชญา เวลารักษ์ (2559) การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท

ประเวช รัตนเพียร (2561) ศึกษาปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลจากการมหาลัยเอกชน

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของชนส่งสาธารณะแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขาส่งงาน เขตลุ่มพันธวงค์ กรุงเทพมหานคร.(สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสยาม).

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด

ภูวล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดเพชรบุรี

ภัสณี นุ่มประเสริฐ. (2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีปทุม)

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์

ทิภาพ วงษ์เงิน. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์ บริษัทเอกชน (วิทยานิพนธ์ (พ.บ.ม.(พัฒนาสังคม))--สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.)

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ

มาลินี นกศรี (2559) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่าง

มณฑกา รัตนโสภ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

วีระโชติ ชุมหุรงโรจน์และจิตาภา อธิศิริกุล (2561) ได้ศึกษาด้านแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย

วราภรณ์ คงสมา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

วัชรเช แยมชู (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานใหญ่

วิณา ขำคง (2564) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิจิตรดา ประชาจิต. (2556). การมีส่วนร่วมของชุมชนกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์,สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)

รณฤทธิ์ ลิขณนังคุ (2560) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

รุ่งตะวัน บุรณ์พานานต์. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการท างาน. อุดรธานี: คณะ. วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.

สายชล ศิริพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9

สุนันทา เลาหนันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ

สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ

สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่4 .กรุงเทพฯ

สรายุทธ์ชน์ สุกฤกษ์เดชาชัย. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

เสาวภาคย์ ตีวาทา (2529) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของ

ศรียรรณ สดใส (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเครือข่ายที่ 40 (2) สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร