

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

Relationship between Motivation and Performance Efficiency of Chulachomklao Royal Military Academy's Educational Staff, Nakhon Nayok Province

ธีรัญญา เพ็ญญา / Thirinya Penya

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

E-mail: tpenya@hotmail.com

ไชยา ยิ้มวิไล / Chaiya Yimwilai

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

E-mail: Yimwilai111@hotmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 18 เมษายน 2562 แก้ไข 28 เมษายน 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

Abstract

The purposes of this research were to 1) explore motivation level for working of staff, 2) study performance efficiency of staff and 3) study the relationship between motivation and performance efficiency of staff. The

population used in this study was 175 educational staffs of Chulachomklao Royal Military Academy. Questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation to test the relationship between motivation and performance efficiency of educational staff of Chulachomklao Royal Military Academy. The results of the study revealed that the working motivation of staff was overall at a high level. When considering each factor, it was found that motivation factor had the highest average, followed by hygiene factor at a high level. The performance efficiency of educational staff of Chulachomklao Royal Military Academy was overall at the highest level and motivation was related with performance efficiency of Chulachomklao Royal Military Academy's educational staff.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency, Chulachomklao Royal Military Academy

บทนำ

องค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการทหารและด้านอื่นๆ พร้อมปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยในหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาดำเนินการในทุกๆด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่สำคัญ กล่าวคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) หรือ ปัจจัยพึงพอใจ (satisfier factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ความรักความทุ่มเทในงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และ (2) ปัจจัยพื้นฐาน (hygiene factors) หรือปัจจัยรักษา (maintenance factors) ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการด้านต่างๆ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก จึงมีหน้าที่ที่สำคัญในการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อย ดำเนินการฝึกอบรมและปลูกฝังนิสัย วินัย จิตวิทยาและการนำทหาร พลศึกษาวิชาทหารเบื้องต้นแก่นักเรียนนายร้อย เพื่อให้มีลักษณะเป็นนายทหารที่ดีของกองทัพ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่มีเอกลักษณ์แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป เพื่อให้โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าประสบความสำเร็จในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพบก ได้ บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติในทุกๆระดับชั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษามูลค่าขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเพื่อเสนอเป็นนโยบายให้กับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

การทบทวนวรรณกรรม

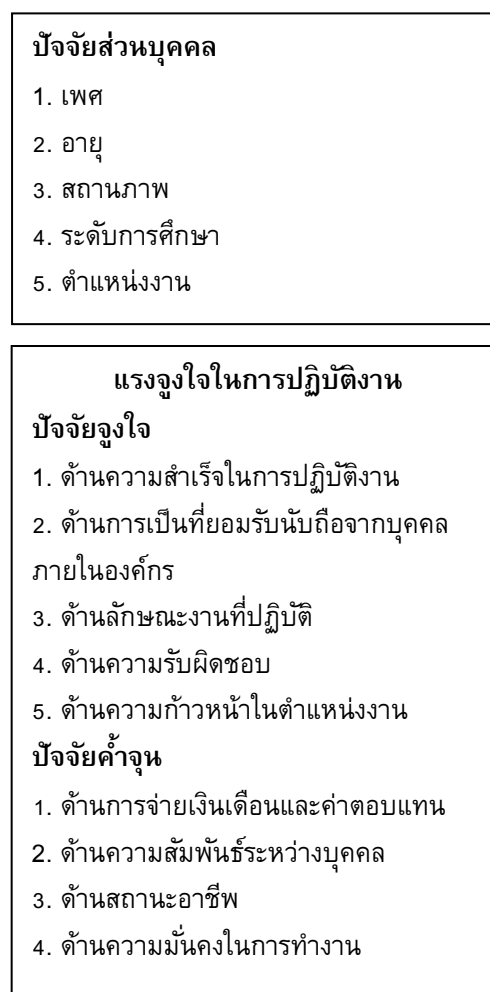
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถโดยความเต็มใจ สิ่งที่จะมากระตุ้นอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจเป็นความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กร ส่วนการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจ (กันตยา เพิ่มผล, 2550) ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน เวลาลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (สมใจ ลักษณะ, 2546)

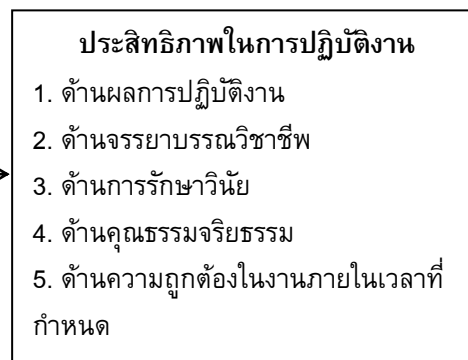
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959: 71) มาแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวนทั้งสิ้น 313 นาย (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร Yamane โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 176 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะเป็นแบบตารางรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ และ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ ได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่า IOC ไว้ที่ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมีความเชื่อมั่น ซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติบรรยายที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (50.6) อายุ 31-40 ปี (38.6) ระดับการศึกษาปริญญาโท (54.5) ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท (39.2) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี (43.8)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค่าจูง ($\bar{X} = 3.73$) รายละเอียดแต่ละปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค่าจูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.78$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$) และเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.46$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	3.93	0.532	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	0.626	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.703	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.645	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.551	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.72	0.746	มาก
ปัจจัยค่าจูง	3.73	0.533	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.46	0.564	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.71	0.549	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.819	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.661	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.540	มาก
โดยรวม	3.83	0.482	มาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านการรักษาวินัย ($\bar{X} = 4.28$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และด้านผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.04	0.600	มาก
ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	0.661	มากที่สุด
ด้านการรักษาวินัย	4.28	0.631	มากที่สุด
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.690	มากที่สุด
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	4.06	0.655	มาก
โดยรวม	4.21	0.570	มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Z
X1	1	0.828**	0.651**	0.579**	0.467**	0.349**	0.346**	0.394**	0.364**	0.251**	0.404**
X2		1	0.638**	0.467**	0.371**	0.300**	0.359**	0.389**	0.365**	0.228**	0.279**
X3			1	0.643**	0.554**	0.409**	0.379**	0.370**	0.388**	0.286**	0.403**
X4				1	0.615**	0.450**	0.569**	0.541**	0.548**	0.418**	0.630**
X5					1	0.726**	0.709**	0.604**	0.608**	0.542**	0.512**
Y1						1	0.631**	0.585**	0.512**	0.491**	0.325**
Y2							1	0.727**	0.673**	0.609**	0.550**
Y3								1	0.848**	0.670**	0.494**
Y4									1	0.633**	0.563**
Y5										1	0.627**
Z											1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X1), ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร (X2), ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X3), ด้านความรับผิดชอบ (X4), ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X5) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Z) พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.279-0.630 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงสูง ส่วนปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยจำจน ได้แก่ ด้านการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน (Y1), ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Y2), ด้านสถานะของอาชีพ (Y3), ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Y4), ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Y5) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Z) พบว่า มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.325-0.627 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงสูง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยจำจนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข สุพรอ่อนพุทธา และ ธัญญกษณ์ เทพแพง (2561) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธราภรณ์ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2560) ทั้งนี้เพราะ งานที่บุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง บุคลากรจึงรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร อีกทั้งงานที่สามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของมัลลิกา ดันสอน (2544: 194) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการรักษาวินัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก และด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากร ในส่วนการศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใสปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักไม่เคยนำข้อมูลทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก สามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยจำจนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า หากบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยจำจนเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร รัตนยศ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี จากการสรุปผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านประสิทธิภาพ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ แต่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในส่วนของ การศึกษามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ได้ปฏิบัติและควรเพิ่มการสนับสนุนให้บุคลากรใน ส่วน การศึกษาได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพบว่าประเด็นดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านปัจจัยพื้นฐาน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่า บางประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าควรพิจารณาเพิ่ม ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในส่วนของ การศึกษาอย่างเป็น ธรรม อีกทั้งผู้บริหารควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาให้มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของ การศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ ปรับปรุงองค์กรโดยรวมให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกต ร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข, สุพร อ่อนพุทธา และ ธัญญลักษณ์ เทพแพง. 2561. "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การ สนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริดจสโตน จำกัด." วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 7 (2): 79-90.
- กันตยา เพิ่มผล. 2550. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. 2553. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคาร แห่งประเทศไทย. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร รัตนยศ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. 2558. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงาน ตามมาตรฐาน." วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 8 (1): 831-841.
- ทศพร ทรงเกียรติ. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชราภรณ์ มูลทองสงค์ และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2560. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม." วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา 6 (1): 70-78.
- ไพบุณย์ ตั้งใจ. 2554. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอม พาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรนันท์ ศิริไทย. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.” วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง 5 (1): 157-158.

มัลลิกา ตันสอน. 2544. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 2562. ข้อมูลจากแผนกกำลังพล. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.

สมใจ ลักษณะ. 2546. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

Herzberg, F. et al. 1959. **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.