

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ภัทรนันท์ ศรีไทย¹

ดร. ชิตพล ชัยมะดัน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (2559)

ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND
WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL WORKING,
SA KAEO COMMUNITY COLLEGE

Pataranan Sirithai¹

Dr. Chittapol Chaimadan²

ABSTRACT

The three objectives of this study were (1) to investigate work motivation of personnel working for Sa Kaeo Community College, (2) to investigate efficiency of personnel working for Sa Kaeo Community College and (3) to examine the relationship between the subjects' work motivation and work efficiency. All of working staff at Sa Kaeo Community College were the population in this study. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson Product Moment Coefficient.

¹ Graduate Student, Master of Public Administration program, Graduate School of Public Administration, Burapha University.

² Lecturer, Graduate School of Public Administration, Burapha University.

The results of the study revealed that the level of the subjects' work motivation was found at a high level. While the aspect in relation to status of the occupation was rated with the highest means score, the aspect relating to monthly salary was rated the lowest. Based on the results from the analysis of work efficiency, it was found at a high level. Particularly, while the aspect in relation to process of work was rated the highest, the aspect relating to making decision and judgment was rated the lowest. In addition, a relationship between the subjects' work motivation and work efficiency was found positive and moderate at a significant level of 0.01.

KEYWORDS: Motivation/ Work Efficiency

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่ผู้บริหารทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ จะบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหนึ่งในหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Herzberg (1959) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจจากสิ่งเหล่านี้ จะเกิดแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายามที่มากขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ (2) ปัจจัยค้ำจุนหรือสิ่งที่หากไม่ได้รับหรือได้รับด้วยความไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้งสองกลุ่มเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนอง

ความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยชุมชนจังหวัดสระแก้วเป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดการเรียนการสอนระดับอนุปริญญา 7 สาขาและหลักสูตรอบรมระยะสั้นมากกว่า 10 หลักสูตร มีบุคลากรจำนวน 45 คน (วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว, 2558) ซึ่งปัจจุบันมีประชาชนสนใจเข้ามาศึกษาในวิทยาลัยชุมชนเป็นจำนวนมากดังนั้นการให้ปฏิบัติงานของบุคลากรจึงต้องมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ภายใต้นับจำนวนบุคลากรที่จำนวนจำกัดกับพันธกิจหน้าที่ของวิทยาลัยชุมชนดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เพื่อนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยมีทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งแนวคิดที่สำคัญขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจคือ กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's needs theory) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y) และมีทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคล้ายคลึงกันลักษณะของความต้องการและความ

คาดหวังขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากร แต่มีความแตกต่างกันในบางประเด็นซึ่งแนวคิดแรงจูงใจที่จะขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นั้น โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) มีรายละเอียดที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการไทย โดย อำนวยชัย บุญศรี (2556) กล่าวว่าถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยหรือองค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยหรือองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยหรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นทฤษฎีหลักในการกำหนดเป็นตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกใน

รูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียว

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

1.2 ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองต่อความต้องการ บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ไม่พอใจในการทำงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ได้แก่

1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของเงินที่เป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเพิ่มเลื่อนขึ้นเงินเดือน ของหน่วยงานนั้นด้วย

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างกันด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

1.2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

1.2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การบริหารขององค์กร การจำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

1.2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

1.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถและวิธีการในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งแนวคิดที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและข้าราชการ พนักงานของรัฐ โดยเน้นในประเด็นการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงกับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลาซึ่งแนวคิดดังกล่าวถูกมองว่าเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติในภาพรวมขององค์กรเป็นหลัก แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับของบุคคลดังนั้นจึงได้ทบทวนแนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธงชัย สันติวงษ์ (2536) และสมใจ ลักษณะ (2546) ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกัน กล่าวคือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลประกอบด้วย (1) การนำความรู้ไปใช้และปฏิบัติ (2) การใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ (3) การวางแผน และการจัดการ (4) การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ และ (5) คุณลักษณะทางจิตใจ

จากการทบทวนแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลจะวัดจากการทำงานให้สำเร็จโดยสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุดและได้ผลงานที่มีคุณภาพด้วยความสามารถของบุคคลนั้น ตามแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธงชัย สันติวงษ์ (2536) และสมใจ ลักษณะ (2546) ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับองค์การ ความสามารถในการศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2.2 ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรมีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ ความเห็นและดุลยพินิจมักจะได้รับ การสนับสนุนจากคนอื่น ๆ

2.3 ด้านการวางแผนและการจัดการ หมายถึง บุคลากรสามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ สามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการณ์ในการรับกับปัญหาเหล่านั้น

2.4 ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง บุคลากรสามารถใช้วัตถุดิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดหาหนทางและช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ มีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้อยู่เสมอ

2.5 ด้านการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถ สนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานและได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ ที่จะทำงานในองค์กร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม ความสามารถในการประสานงาน

3. การทบทวนแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า Van Dersal (1968 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) และ Becker and Neuhauser (1975, p. 94 อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนี้ (1) ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และ (2) ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะและความต้องการแสดงความจริงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ (3) สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ และ (4) การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งทั้งสองแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959)

รวมถึงจากการทบทวนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ในช่วง 10 ที่ผ่านมา พบว่า มีนักวิชาการ และนักศึกษาได้ทำการศึกษาไว้อย่างหลากหลาย อาทิ เช่น เนตรดาว มัชฌิมา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิสาข์ อนุกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จารุณี สารนอก (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

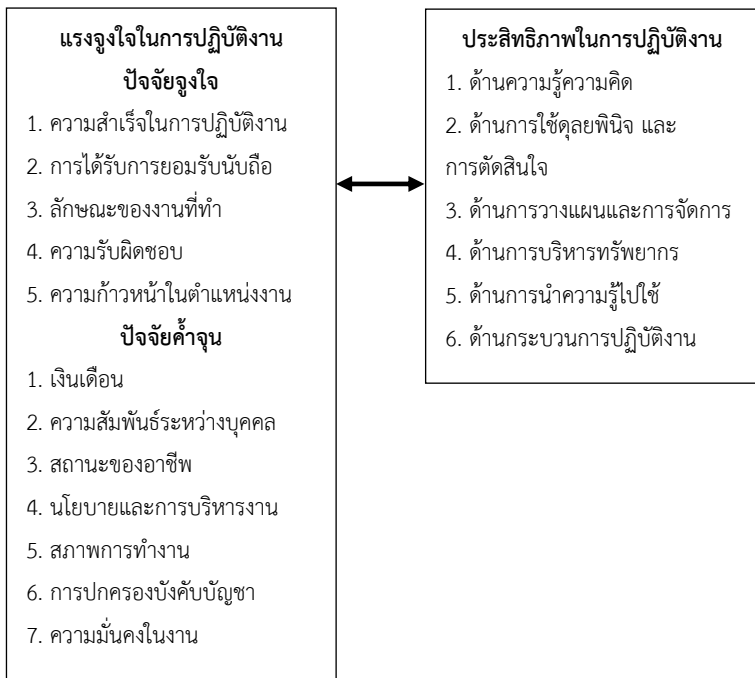
ซึ่งจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นแนวคิด ทฤษฎีหลักในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) และแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อำนาจชัย บุญศรี (2556) มาใช้ประกอบกันเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระ ส่วนการกำหนดตัวแปรตาม ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธงชัย สันติวงศ์ (2536) และสมใจ ลักษณะ (2546) โดยนำมาพิจารณาร่วมกับบริบทของ วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 44 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ	14	คน
2. พนักงานราชการ	13	คน (โดยไม่รวมผู้วิจัย)
3. ลูกจ้างเหมาบริการ	17	คน
รวม	44	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

โดยทำการทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) หากค่า IOC ที่ได้ มีค่ามากกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ แต่หากค่า IOC ที่ได้มีค่าน้อยกว่า 0.50 ให้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้งหรือปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริงจำนวน 30 คนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.93

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ

0.91

แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยก่อนแจกแบบสอบถามได้ทำการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องหาทั้งหมด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยเก็บแบบสอบถามระหว่าง 15 มกราคม พ.ศ.2558 ถึง 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558
3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้ทำการลงรหัสข้อมูล และนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

เกณฑ์การแปลผล

สำหรับเกณฑ์การแปลผล พิจารณาโดยการหาอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนของชั้น}}$$

$$\text{ค่าอันตรภาคชั้น} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยทุกช่วงของคะแนนมีเกณฑ์ระดับการวัดดังนี้

เกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจ

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.75	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.76-2.50	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
2.51-3.25	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3.26-4.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.75	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
1.76-2.50	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
2.51-3.25	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
3.26-4.00	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ ฮิงเคิล (Hinkle, 1998, p. 118 อ้างถึงใน ชิตพล ชัยมะดัน, 2556, หน้า 149) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สระแก้ว ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	ความหมาย
0.91-1.00	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71-0.90	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51-0.70	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31-0.50	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00-0.30	แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ บุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน

วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เท่ากัน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน
สระแก้ว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
<i>ปัจจัยจูงใจ</i>				
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.16	0.38	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.84	0.48	มาก	8
3. ลักษณะของงานที่ทำ	2.87	0.59	มาก	7
4. ความรับผิดชอบ	2.97	0.49	มาก	4
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.44	0.76	น้อย	
<i>ปัจจัยค้ำจุน</i>				
1. เงินเดือน	2.30	0.74	น้อย	11
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.92	0.63	มาก	5
3.. สถานะของอาชีพ	3.20	0.41	มาก	1
4. นโยบายและการบริหารงาน	2.67	0.64	มาก	10
5. สภาพการปฏิบัติงาน	2.88	0.49	มาก	6
6. การปกครองบังคับบัญชา	2.82	0.64	มาก	9
7. ความมั่นคงในงาน	3.03	0.57	มาก	3
รวม	2.84	0.37	มาก	

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ ความคิด ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการวางแผนและการจัดการ

ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ
ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
ชุมชนสระแก้ว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ด้านความรู้ความคิด	3.13	0.45	มาก	2
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	3.04	0.35	มาก	6
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ	3.10	0.41	มาก	4
4. ด้านการบริหารทรัพยากร	3.07	0.40	มาก	5
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้	3.13	0.45	มาก	2
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.21	0.41	มาก	1
รวม	3.11	0.31	มาก	

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) โดยสัมพันธ์กันทางบวก คือ แรงจูงใจมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .734$) ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605, .521$ ตามลำดับ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .487, .459, .439, .434, .398$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .337, .318$ ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.734**	.00	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.459**	.00	ต่ำ
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.272	.08	ต่ำมาก
ด้านความรับผิดชอบ	.398**	.01	ต่ำ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.439**	.00	ต่ำ
ด้านเงินเดือน	.200	.19	ต่ำมาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.377*	.01	ต่ำ
ด้านสถานะของอาชีพ	.605**	.00	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.487**	.00	ต่ำ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.521**	.00	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.318*	.04	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในงาน	.434**	.00	ต่ำ
รวม	.636**	.00	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จารุณี สารนอก (2553, หน้า 66) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2555, หน้า 109) ที่ศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งมีองค์ประกอบ สองประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (2) ปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้อุบัติการณ์เกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลง จึงมีความเป็นไปได้ว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้วได้รับปัจจัยจูงใจทั้งสองประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานสอดคล้องกับทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo (1932 อ้างถึงใน วรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญาณ อินทวงศ์, 2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและสังคมการจัดการว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด จาก

การศึกษาทำให้เกิดแนวความคิดในการจัดการด้านความสัมพันธ์ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรยังมีความต้องการสิ่งทีนอกเหนือจากวัตถุหรือเศรษฐกิจทรัพย์ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม คนงานยังต้องการความรัก ความเข้าใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี นอกจากนี้ผลจากการศึกษาทำให้เกิดลักษณะขององค์กรแบบไม่เป็นทางการที่อยู่ในองค์กรที่เป็นทางการ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้างานแบบสายสัมพันธ์มากกว่าแบบทางการด้วยภาระหน้าที่เท่านั้น

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2555, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 132) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงานมีสภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานของตนเอง เช่น สามารถวางแผนตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนสามารถสื่อสารกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของแฮมมิงส์ ชันแซ็ง

(2548, หน้า 26) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และแนวคิดของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 42) ซึ่งได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) นั้นหมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Pigors and Mayers (1981, p. 116 อ้างถึงใน

เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 20-21) ที่ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว่ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ (2) ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ (4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง (5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี (6) ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน (7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล (8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ดังนี้

3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
การไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้าน
ความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
ที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัย
ของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3
จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับ มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรดาว
มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์
อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็น
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรม
เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก
(2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า
ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของเนื้องาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านสถานภาพของวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้าน

สภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองและการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.12 ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามอันดับแรก ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรวิทยาลัยชุมชนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ควรดำเนินการดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาโลก ขั้นตอนที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการที่กำหนด

เช่น การสร้างทีมสนับสนุนการปฏิบัติและการให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร เช่น สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านสถานะของอาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้และยอมรับถึงความสามารถบุคลากรวิทยาลัยชุมชนต่อประชาชน และสังคมทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ เช่น การประชาสัมพันธ์ผลงานที่โดดเด่นของบุคลากรและหน่วยงานให้ประชาชนและหน่วยงานในจังหวัดรับทราบ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ เพื่อสร้างการรับรู้และยอมรับถึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน เป็นต้น

3. ด้านสภาพการทำงาน มีผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพการทำงานขององค์กรโดยเฉพาะ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนไม่เสียงรบกวน เช่น การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานเพิ่มขึ้น การจัดโครงการ 5 ส.เพื่อจัดสภาพพื้นที่การทำงานในสะอาดและเหมาะสมกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งประชากรที่ศึกษามีจำนวนไม่มากนัก (44 คน) ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มเทคนิควิธีการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม มาใช้ในการศึกษาร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ถึงปัจจัยและสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว อย่างรอบด้าน

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเฉพาะบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนสระแก้วเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชนในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะและบริบทสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน เช่น บุรีรัมย์ จันทบุรี เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีความแตกต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เข้มแข็ง ชันแข็ง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล*

แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท

สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด. ปัญหาพิเศษ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน

ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จารุณี สารนอก. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัด

นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วไลยอลงกรณ์.

เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการ

ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของ

บุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัท

ให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย). วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ

ภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนาภา ไชยศาสตร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการ

ปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิตพล ชัยมะตัน. (2556). *เอกสารประกอบการสอบวิชาสถิติสำหรับ*

*การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Statistics for Public
Administration Research) รหัสวิชา 355502. ชลบุรี:*

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:*

ไทยวัฒนาพานิช.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ*

*ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี.*

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*

ตามหลักกฏีบท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี

จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์

มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ลัดดา ชัยอำนวยพร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาท*

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทว้าง. (2554). *ทฤษฎี*

องค์การและการจัดการ. เข้าถึงได้จาก

http://plu.ac.th/pluacth/plu_doc/book_ba09.pdf

วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. (2558). *ทำเนียบบุคลากรประจำปี พ.ศ.2558*.

สระแก้ว: สำนักงานทะเบียนวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.

วิสาข์ อนุกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพ*

การปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การของสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร

ทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย

รามคำแหง.

สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

อานวยชัย บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก*. เข้าถึงได้จาก

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of work*. New York:

John Wiley & Sons