

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ภัทรนันท์ ศรีไทย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

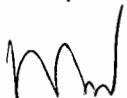
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวภัทรนันท์ ศิริไทย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



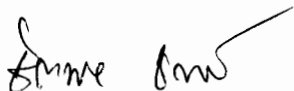
.....
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



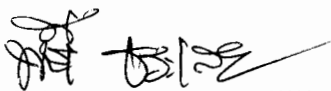
..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ
(อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิชย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำปรึกษาข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้ความกรุณามอบความรู้และคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขงานนิพนธ์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา นายศิระพงศ์ จริยาวุฒิกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการมอบความรู้และแนวคิดให้นำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ที่ให้การสนับสนุนและให้โอกาสได้ศึกษา ขอขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วทุกท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานนิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ มารดา ที่ได้ให้ชีวิตและจิตใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณญาติพี่น้องมิตรแท้ และเพื่อนนิสิต รม.ม. รุ่น 11 ที่ให้กำลังใจกันและกันตลอดระยะเวลาการศึกษา ความดีและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่ บิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภัทรนันท์ ศิริไทย

56930079: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ภัทรนันท์ ศิริไทย: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว (THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND
PERFORMANCE IN THE PRACTICE OF SAKAEO COMMUNITY COLLEGE)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ศศ.ม. 167 หน้า. พ.ศ. 2558.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว กลุ่มประชากร
ที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและ
การตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษานี้ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและแรงจูงใจ
ด้านเงินเดือน

56930079: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK EFFICIENCY

PATARANAN SIRITHAI: THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL WORKING FOR SA KAEO COMMUNITY COLLEGE. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADON, M.A. 167 P. 2015.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at investigating work motivation of personnel working for Sa Kaeo Community College. Also, it intended to examine the relationship between the subjects' work motivation and work efficiency. The population participating in this study was 44 working staff at Sa Kaeo Community College. 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.

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.

Based on the results of this study, it showed guidelines in enhancing the subjects' work motivation. Particularly, the motivation in relation to job advancement and monthly salary might lead to better work efficiency among the subjects.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	38
ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	78
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
เกณฑ์การแปลผล.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.....	86
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.....	97
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	104
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	141
ภาคผนวก ก	142
ภาคผนวก ข	151
ภาคผนวก ค	159
ประวัติย่อของผู้วิจัย	167

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การอ้างอิงข้อมูลตัวแปร	62
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	85
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยภาพรวม	87
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	88
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ	89
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกเป็นรายข้อ.....	89
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	90
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	91
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ.....	92
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นราย.....	92
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ	93
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	94
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	95
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	97
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยภาพรวม	97
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความรู้ความคิด จำแนกเป็นรายข้อ.....	98
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ จำแนกเป็น รายข้อ	99
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการวางแผนและการจัดการ จำแนกเป็นรายข้อ ...	100
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการบริหารทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ.....	101
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการนำความรู้ไปใช้ จำแนกเป็นรายข้อ.....	102
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	103
23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	105
24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	106
25 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	107
26 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	108
27 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	110
29 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	111
30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	112
31 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	113
32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	114
33 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	115
34 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	116
35 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	117

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นระบบย่อยของสังคมอันกว้างใหญ่ หรือเรียกว่า เป็นสังคมย่อยที่อยู่ ในสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่าสังคมใหญ่ องค์การแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะ เช่น ค่านิยม บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวองค์การและการบริหารงานองค์การ และองค์การ เป็นระบบเปิดซึ่งมีการนำทรัพยากรเข้ามาเป็นปัจจัยนำเข้าและมีการส่งผลผลิตออกจากองค์การ เป็นปัจจัยนำออกในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ สมยศ นาวิกานต์ ยังกล่าวด้วยว่าองค์การจะขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง 5 อย่างรวมกันคือ (1) องค์การจะต้องประกอบขึ้นด้วยบุคคล (2) บุคคลเหล่านี้ จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในทางใดทางหนึ่ง (3) การเกี่ยวข้องระหว่างกันดังกล่าวนี้ อาจจะลำดับหรืออธิบายได้ด้วยโครงสร้างบางอย่าง (4) ทุกคนที่อยู่ในองค์การจะมีเป้าหมาย ส่วนบุคคล เป้าหมายบางอย่างจะเป็นเหตุผลสำหรับการกระทำของพวกเขา บุคคลแต่ละคน คาดหมายว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การนั้นจะช่วยทำให้เป้าหมายส่วนบุคคลประสบความสำเร็จ (5) การเกี่ยวข้องระหว่างกันเหล่านี้ จะช่วยให้เป้าหมายร่วมประสบความสำเร็จได้ ซึ่งบางครั้ง อาจจะแตกต่างแต่จะเกี่ยวพันกับเป้าหมายส่วนบุคคลของพวกเขา (สุจิตรา พรมนุชาธิป, 2549, หน้า 151)

การบริหารองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล ขององค์การเป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่แตกต่างจากทรัพยากร ทางการบริหารประเภทอื่น เนื่องจากบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ ยิ่งใช้ยิ่งเพิ่ม คุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น สุพรรณิ รอดบุญธรรม และ อุทัยวรรณ อัครวุฒิ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหาร องค์กรจึงต้องคำนึงถึงหลักในการนำทรัพยากรบุคคลขององค์กรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหลักการที่สำคัญคือ มีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการมอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร ในปัจจุบัน การบริหารองค์การยุคใหม่เน้นให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญเนื่องจาก ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้ และสามารถชักนำบุคคลให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้และก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในงานขององค์การด้วยเช่นกัน (วัลลภ หล้าแหล่ง, 2549, หน้า 1)

บุคคลที่ทำงานในองค์กรบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านี้ นักจิตวิทยาสังคม ได้ศึกษาวิจัยทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและทั้งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก สรุปได้ว่าเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคลเรียกว่า Individual variables คือแรงใจ อาจจะเป็นแรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) ความขัดแย้งในจิตใจ (Dissonance) ฯลฯ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล นอกจากปัจจัยภายในก็อาจจะมีตัวแปรปัจจัยภายนอก หรือตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ (Situation variables) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รางวัลตอบแทน ตำแหน่งงาน การเลื่อนเงินเดือน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพความสะดวกสบายในสถานที่ทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (เข้มแข็ง ขันแข็ง, 2548, หน้า 2)

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ พวกเขาจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งจูงใจที่ต้องการ และจากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจจากสิ่งเหล่านี้ จะเกิดแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายามที่มากขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัจจัยค่าจูงหรือสิ่งที่หากไม่ได้รับหรือได้รับด้วยความไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้งสองกลุ่มเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

ในองค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้หรือไม่เพียงใดจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรขององค์กรเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกงาน โดยทำ

หน้าที่ กำกับติดตามดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยเฉพาะ ในสถานการณ์ปัจจุบันกระแสการปฏิรูปการศึกษามักจะมุ่งไปที่ระดับปฏิบัติเป็นหลัก โดยเฉพาะ การปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ด้วยปัจจัย หลาย ๆ อย่างประกอบกัน (วัลลภ หล้าแหล่ง, 2549, หน้า 2) ในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษากำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากคนในองค์กรได้รับความพอใจ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว จะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกัน การขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผล กระทบโดยตรงกับคุณภาพของนักศึกษา การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น

วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว สังกัดสำนักบริหารวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งบริหาร จัดการ โดยชุมชน การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เกิดจากความจำเป็นในการผลิตกำลังคน เพื่อสนองความต้องการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 กำหนด นโยบายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้ส่งเสริมการศึกษาและทดลองการจัดการศึกษาแบบวิทยาลัย ชุมชนเพื่อสนองความต้องการกำลังคนระดับกลางในแขนงวิชาที่ประเทศมีความต้องการมาก ตลอดจนปัญหาในระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาเป็นไปเพื่อคนส่วนน้อยไม่เกิดความเป็นธรรม ในสังคม โดยวิทยาลัยชุมชนสระแก้วจัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาใน 7 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และการค้าชายแดน สาขาวิชาเกษตรอินทรีย์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน จัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของชุมชน อาทิ คอมพิวเตอร์เบื้องต้น การวางแผนไทยเพื่อสุขภาพ การจัดทำบัญชีสหกรณ์ภาคเกษตร การใช้งาน อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น การเขียนเว็บไซต์เพื่อการค้า การประดิษฐ์ดอกไม้จากดินไทย และดินญี่ปุ่น การปั้นและการขึ้นรูปเซรามิกส์เบื้องต้น ฯลฯ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ว่ามีความสัมพันธ์ กันหรือไม่และสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อผลการวิจัยนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ ประกอบการพิจารณาและตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการ หรือพัฒนาระบบ การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในประเด็นของการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549) สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) และบทความของ อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) มาใช้ประกอบกันเพื่อกำหนดตัวแปรอิสระ ส่วนการกำหนดตัวแปรตาม ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) และสมใจ ลักษณะ (2546 หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) โดยนำมาพิจารณาร่วมกับบริบทของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ทำ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.3 สถานะของอาชีพ
 - 2.4 นโยบายและการบริหารงาน
 - 2.5 สภาพการทำงาน
 - 2.6 ความมั่นคงในงาน
 - 2.7 การปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยพิจารณาด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความคิด
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ
3. ด้านการวางแผน และการจัดงาน
4. ด้านการบริหารทรัพยากร
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ศึกษาเฉพาะบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน (วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว, 2558)

ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้เวลาดำเนินการศึกษาดังแต่เดือน พฤศจิกายน 2557 ถึงเดือน เมษายน 2558 เป็นระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความมานะพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทาง และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง มี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรืออื่น ๆ อันจะทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียว

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองต่อความต้องการ บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ไม่พอใจในการทำงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึก

ไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น มี 9 ประการ ได้แก่

เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของเงินที่เป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของหน่วยงานนั้นด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างกันด้วยกิริยาและวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารขององค์กร การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงาน ได้ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุณหภูมิ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถและวิธีการในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ

ด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับองค์กร ความสามารถในการศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรมีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ ความเห็นและดุลยพินิจ

มักจะได้รับการสนับสนุนจากคนอื่น ๆ

ด้านการวางแผนและการจัดการ หมายถึง บุคลากรสามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ สามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการณ์ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น

ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง บุคลากรสามารถใช้วัตถุดิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดหาหนทางและช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ มีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้อยู่เสมอ

ด้านการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถ สนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานและได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหา

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ ที่จะทำงานในองค์กร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม ความสามารถในการประสานงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
 - 3.1 ความเป็นมา
 - 3.2 การบริหารงาน
 - 3.3 การจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เร่งเร้า กระตุ้น และเสริมสร้างความปรารถนาของคนหรือคณะบุคคล ให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (ลัดดา ชัยอำนาจพร, 2542, หน้า 6)

แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (เข้มแข็ง ชันแข็ง, 2548, หน้า 8)

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 39) ให้คำจำกัดความของคำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) ในความหมายว่าเป็นพฤติกรรมภายนอก คนที่มีแรงจูงใจจะทุ่มเทความพยายาม

มากกว่าคนที่ไม่มีแรงจูงใจ คำจำกัดความเช่นนี้มีความสัมพันธ์ที่จริงแต่บอกอะไรเราได้เพียงเล็กน้อย ถ้าจะอธิบายให้มากยิ่งขึ้นก็อาจกล่าวได้ว่า “แรงจูงใจ” คือความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไขคือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น คำว่า “ความจำเป็นต้องการ” (Need) หมายถึง สิ่งขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจซึ่งทำให้ผลที่จะเกิดขึ้นเป็นความพึงพอใจได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการกระตุ้นและทำให้เกิดการใช้พลังงานที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำกิจกรรมหรือมีความต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ (เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 7)

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สามารถกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 7)

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (ศรีวรรณ ฤกษ์สมจิต, 2551, หน้า 8)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับให้เกิดการแสดงพฤติกรรม หรือแรงแห่งความพยายามที่มากขึ้น ทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีความทุ่มเทและความพยายามมากขึ้น โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจเพื่อบรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ต้องการ (นพพร วุฒิสมนุรักษ์, 2554, หน้า 8)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาและแรงจูงใจยังเป็นสิ่งโน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติ เกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรลุความสำเร็จ (นิตยา สานะพันธุ์, 2554, หน้า 8)

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 80-81) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจจะพบคำอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหลายคำ เช่น

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะการขาดสมดุลบางอย่างของบุคคล อาจจะเป็นทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อากาศหรือทางด้านจิตใจ เช่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความหมายของชีวิต

แรงขับ (Drives) เป็นสิ่งเร้าหรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการ เมื่อบุคคลมีความต้องการก็จะเกิดแรงขับ ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการ

สิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลดึงดูด กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ดังนี้ แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 13) กล่าวว่าเป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไป การทำงานของบุคคลจะไม่เต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการได้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงาน งานด้านบริหารบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะความสามารถในการจูงใจนั้นคือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ หากได้รับการจูงใจจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กรดังที่ พิมลจรณ์ นามวัฒน์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้องค์กรมีความมั่นใจว่า บุคลากรขององค์กรจะทำงานเต็มที่ถูกจ้างไว้
อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ช่วยจัดข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 ช่วยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้อำนาจสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการ
ของคนได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร และฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อุทุมพร พรหมฤๅจธรรม (2531 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 14) ได้กล่าวว่า
ในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพยายาม
ที่จะทำงานเนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม

2. ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง
ออกมา

3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

ศิวีวรรณ ฤกษ์สมจิต (2551, หน้า 9) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิต
ของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงาน
อย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการ
ทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญ
ของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์
ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำ
ให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไป
วัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธี

การนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิด การค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อสิ้นวันเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลนั้น มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

นักจิตวิทยาได้ทำการทดลองเรื่องแรงจูงใจ โดยเริ่มกับสัตว์ เช่น หนู นก สุนัข ซึ่งพบว่า หากสัตว์เหล่านี้มีความต้องการ มีแรงขับ จะกระตุ้นให้สัตว์แสดงพฤติกรรม มีกิจกรรม หรือแม้แต่ ยอมรับการลงโทษเพื่อแลกกับพฤติกรรมที่สัตว์นั้นต้องการ เช่น การทดลองกับหนู หรือนกที่อยู่ ในกรง ซึ่งมันได้รับการเรียนรู้ว่า ถ้ากดคันแล้วจะได้รับอาหาร พบว่า เมื่อหนูหรือนกหิว มันก็จะกดคันเพื่อให้ได้อาหาร และยังถ้ามันหิวมากเท่าใดมันก็จะกดคันมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีการทดลองกับหนู เช่น จากจุดที่หนูอยู่เพื่อจะไปให้ถึงจุดที่มีอาหารวาง อยู่อีกด้านหนึ่ง ระยะทางระหว่างสองจุดนี้จะมีแผ่น โลหะที่มีไฟฟ้าคั่นอยู่เมื่อหนูหิวและต้องการไป หาอาหารมัน จะถูกช็อตด้วยไฟฟ้าเป็นระยะ ๆ และจากการทดลอง พบว่า เมื่อหนูหิวมากหนูจะยอม วิ่งผ่านแผ่น โลหะนี้ทั้ง ๆ ที่ถูกช็อตด้วยไฟฟ้า แสดงว่าหนูมีความต้องการ มีแรงขับ ในการแสดง พฤติกรรมเพื่อให้ ได้อาหารตามที่มันต้องการแม้ว่ามันจะต้องรับการลงโทษด้วยการถูกช็อตด้วย ไฟฟ้าก็ตาม จากการศึกษาทดลองและวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่า มนุษย์และสัตว์เมื่ออยู่ในสภาวะ ที่ได้รับการจูงใจ จะมีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของการทำงาน คือ การนำ องค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรต่าง ๆ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน ทำกิจกรรม ทำงาน หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ

โดยเฉพาะองค์การในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเป็นองค์การที่ดีเยี่ยม องค์การเหล่านั้นต่างมีความต้องการให้พนักงาน ที่อยู่ในองค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจ ในการทำกิจกรรมและทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย คำถาม ที่สำคัญก็คือ จะทำอย่างไรในการจูงใจคนให้เขามีพฤติกรรม หรือทำงานตามที่เราต้องการ เนื่องจาก คนมีจิตใจ มีความรู้สึก มีอารมณ์ มีความต้องการ ไม่ใช่เครื่องจักรหรือคอมพิวเตอร์ที่เราจะกดปุ่ม หรือคลิก เพื่อให้ทำงานได้ง่าย ๆ และคนก็มีความแตกต่างจากสัตว์ โดยทั่วไปถ้าเราต้องการจูงใจ ให้สัตว์แสดงพฤติกรรมหรือทำงานบางอย่าง เช่น ต้องการให้ลิงปีนต้นไม้เก็บมะพร้าว หรือ แสดงละครลิง เรารู้ว่าจูงใจลิงอย่างไร อาจใช้วิธีถ้าแสดงพฤติกรรมที่เราต้องการก็ให้รางวัล เช่น ให้กล้วยหรือถ้าไม่ทำก็โดนลงโทษ เช่น โดนตี ลิงก็อาจจะกลัวแล้วต้องรีบแสดงพฤติกรรม ที่เราต้องการ แต่ถ้าเป็นคน คำถามที่ว่าจูงใจคนให้มีพฤติกรรมหรือทำงานโดยใช้ความสามารถ ศักยภาพอย่างเต็มที่ ทুমเท ใช้สติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างดีที่สุดได้อย่างไร คำตอบ ไม่ง่ายเหมือนคำตอบของลิง แต่อาจจะมีคนเถียงว่าไม่ยากถ้าเราใช้เงินเพราะเงินเป็นพระเจ้า บันดาลได้ทุกอย่าง เงินเป็นอะไรก็ได้ตามแต่ความประสงค์ของมนุษย์ ฯลฯ แต่คำตอบว่าใช้เงิน เป็นแรงจูงใจนั้น เป็นคำตอบที่ดูเหมือนจะหายากเกินไป เพราะเงินอาจจะไม่ใช่เป้าหมายหลัก ของมนุษย์ทุกคน เห็นได้จากนักวิทยาศาสตร์ที่สำคัญของโลกผู้ค้นพบทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สำคัญ หรือผู้ประดิษฐ์อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือศิลปินผู้สร้างสรรค์งานศิลปะหรือเขียนบทกวีที่มีชื่อเสียงโด่งดัง ของโลกหรือนักบริหารธุรกิจ ข้าราชการกิจการ หรือบริษัทธุรกิจที่ประสบความสำเร็จหลายแห่ง พนักงานที่มีผลงานดีเด่น หรือผู้ที่อุทิศตัวทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผู้อื่นหรือเพื่อองค์การ หรือเพื่อสังคม หากไปศึกษาประวัติของท่านเหล่านั้นก็จะพบว่า แรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ ในการทำงานของท่านไม่ใช่อยู่ที่เงินตัวเดียว แต่มาจากเหตุผลอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจมาจากคุณค่า ของตัวงานเอง ความสนใจหรือความรักในงาน ความเพลิดเพลิน การต้องการใช้ศักยภาพ ที่มีอยู่ในตนเองหรือเพื่อบุคคลอื่น เพื่อสังคมที่ดีขึ้น หรือแรงจูงใจมาจากธรรมชาติหรือบุคคล ที่เป็นแบบอย่างหรือบุคคลที่อยู่แวดล้อมท่านเหล่านั้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 81-83)

ชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนเราเกิดขึ้นได้เพราะ มีแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดแรงจูงใจผลักดันให้เกิดพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นพฤติกรรมจึงถูกกำหนดและควบคุมด้วยแรงจูงใจ นอกจากนี้ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ ยังกล่าวอีกว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็น

ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือในการบริหารองค์การใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมต้องการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการศึกษาพบว่าโดยปกติคนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียงร้อยละ 20-30 แต่เมื่อได้รับการจูงใจคนจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ 80-90 ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคลซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้ประสบความสำเร็จ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง และมีความคิดริเริ่มในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นผลผลิตหรือผลงานจะมีคุณภาพดีหรือมีปริมาณสูงต่ำเพียงใด แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ หากบุคลากรในองค์การมีความสนใจ กระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังที่จะทำกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ก็จะนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติแล้วคนเราจะทำงานไม่เต็มความสามารถแต่หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สุจิตรา พรหมนุชาธิป (2549, หน้า 140-143) การจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า Movers ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่ และได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้นให้เกิดการกระทำ สนับสนุนกิจการที่กระทำให้เกิดความก้าวหน้าและกำหนดแบบแผนของกิจการที่กระทำและการกระทำหรือพฤติกรรมได้รับอิทธิพลจากจุดมุ่งหมายที่การกระทำหรือพฤติกรรมนั้น ๆ มุ่งไปสู่

1. ลักษณะของการจูงใจ มีลักษณะดังนี้ คือ

1.1 เป็นเรื่องที่ซับซ้อน ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมจะ
ไม่มีความสัมพันธ์กันชนิดตรงไปตรงมา

1.2 คนเราบางครั้งมิได้ตระหนักถึงการจูงใจซึ่งมีอยู่ในตัวเอง ลักษณะหนึ่ง
ของการจูงใจ คือ การที่คนเรามักจะทราบถึงลักษณะที่แสดงออกของเขา

1.3 การจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การจูงใจของแต่ละคนสามารถเปลี่ยนไป
ได้ทุกโอกาสแม้ว่าเขาจะยังประพฤติปฏิบัติเหมือนเดิม

1.4 คนเรามีเหตุจูงใจหรือการจูงใจต่างกัน บุคคลสองคนอาจจะกระทำในสิ่งเดียวกัน โดยมีเหตุผลในการกระทำต่างกันหรืออาจจะกระทำในสิ่งที่ต่างกัน แต่มีเหตุผลในการกระทำที่เหมือนกัน

1.5 การจูงใจมีมากมายหลายชนิด และแม้ว่าการจูงใจในเรื่องการเงินจะเป็นสิ่งสำคัญแก่ผู้ทำงานทั้งหลาย แต่เงินก็ไม่ใช่ปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจเพียงชนิดเดียว

2. หลักในการจูงใจ

การที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานนั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณา ดังนี้

2.1 พิจารณาตัวผู้บริหารเองว่าได้ปฏิบัติอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา มีความเชื่อมั่นในหัวหน้า ทำงานให้ด้วยความจงรักภักดี

2.2 พิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานว่าควรจะต้องปฏิบัติต่อเขาอย่างไรจึงจะทำให้เขาพอใจ มีกำลังใจในการทำงาน สิ่งสำคัญที่สุด คือ การให้สิ่งที่เขาต้องการ ส่วนจะให้อะไร และเขาต้องการอะไรนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาถึงความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละคน

รัฐธาดา พิธีกรรมานวัตร (2555, หน้า 6-7) ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 14 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้า หมายถึง งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น และทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญมากขึ้น

6. ความเจริญเติบโต หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา และดูงาน

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความยุติธรรม เสมอภาค ในการปกครองบังคับบัญชา และความสามารถและความสุขของผู้บังคับบัญชา

8. นโยบายการบริหาร หมายถึง หลักในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนมใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

10. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสังคม

11. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินสวัสดิการอื่น ๆ

12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ชีวิตส่วนตัวที่มีผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

13. สถานภาพของงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

14. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความยั่งยืน ถาวรของตำแหน่งงาน และองค์การในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะ สรีวัฒน์ (2539 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 17) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. เกิดจากความต้องการของร่างกาย หรือบางแห่งเรียกว่า ความต้องการมูลฐาน (Basic needs) เป็นความต้องการอันเกิดจากสภาวะภายในร่างกายมีการเปลี่ยนแปลง สารบางอย่างได้ถูกใช้หมดไปหรือสารบางอย่างในร่างกายสร้างขึ้นกลายเป็น “ขาด” หรือ “เกิน” เกิดขึ้น สภาพเช่นนี้เรียกว่าการขาดสมดุล เช่น ความหิว ความกระหาย ความเจ็บปวด ความหนาว เป็นสภาพที่ทำให้ร่างกายเกิดความขาด ร่างกายจำเป็นต้องดิ้นรนเพื่อจะชดเชยสิ่งที่ขาดเหล่านั้น และความร้อน ความเหนื่อย ความต้องการการเคลื่อนไหวเป็นสภาพที่ร่างกายมีบางสิ่งบางอย่างเกินมาร่างกายจำเป็นต้องมีพฤติกรรมเพื่อจะระบายสิ่งเหล่านั้นออกไป ถ้าเปรียบร่างกายเหมือนกับรถยนต์แรงจูงใจที่ทำหน้าที่ให้เกิดพลังงานก็จะเปรียบได้กับเครื่องยนต์ แรงจูงใจที่ทำหน้าที่นำร่างกายให้ไปตามทิศทางที่ต้องการ คือ ล้อและพวงมาลัย ที่จะนำรถไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการได้ จุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่สนองความต้องการนั้นเรียกว่า “เครื่องล่อ” เช่น อาหาร น้ำ เพศตรงข้าม รางวัล ก็เป็นเครื่องล่อในการจูงใจได้

2. แรงขับทางสังคม แรงขับทางสังคมมีความสำคัญมากกว่าแรงขับทางร่างกาย เด็กที่ขาดความรักความอบอุ่นจากพ่อแม่หรือญาติพี่น้อง เด็กที่ประสบแต่ความผิดหวังจะเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าเด็กที่ขาดอาหารอดมื้อกินมื้อ แรงขับทางสังคมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ในวัฒนธรรม แต่ละแห่งยากที่จะแบ่งออกให้เห็นเด่นชัดว่ามีประเภทใดบ้าง นอกจากนี้ยังเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สังคมต่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างกันพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหนึ่งจึงต่างกับอีกสังคมหนึ่ง แม้แต่ในสังคมเดียวกันก็ยังมี ความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 แรงขับอย่างเดียวกันอาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน ได้ คนที่ไม่ชอบหน้าเพื่อนบางคน อาจมีพฤติกรรมกลั่นแกล้งทำร้ายแต่บางคนอาจใช้วิธีการไม่สนใจไม่สมาคมก็มี

2.3 แรงขับต่างกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างเดียวกัน ได้ เด็กคนหนึ่งชอบเล่นดนตรีเพราะต้องการจะเอาใจบิดามารดา อีกคนอาจชอบเพื่อจะได้พ้นหูพ้นตาบิดามารดา

2.4 แรงขับอาจเปลี่ยนแปลงได้ ชายที่มีความต้องการทางเพศรุนแรงอาจขยันขันแข็งได้ ตั้งใจทำงานเพื่อเรียกร้องความสนใจจากเพศตรงข้ามหรืออาจจะเป็นนักกีฬาก็ได้

2.5 พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจจะเกิดแรงขับหลายอย่างรวมกัน ผู้เชี่ยวชาญทำงานขยันขันแข็ง เนื่องจากแรงขับหลายอย่างรวมกัน ต้องการทราบความจริงเพื่อช่วยสร้างสรรค์ ความเจริญต้องการอยากรู้อยากเห็น ต้องการเกียรติยศ การนับถือยกย่อง และสุดท้ายต้องการเงินรายได้มาดำรงชีวิต

Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 19) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

Pigors and Mayers (1981, p 116 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 20-21) ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า

ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

จากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวเราสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่เราอาจจะประเมินจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ล้วนเกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น แรงจูงใจสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ก็คือแรงจูงใจทางสรีระอันเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิดและมีจุดเริ่มมาจากความต้องการทางร่างกาย กับแรงจูงใจทางสังคมอันเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับสังคมภายนอก เช่น ค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 288-292 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 21-28) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องค้นหาวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการ มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งใช้เทคนิค 5 ประการ ดังนี้

1. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยงาน การใช้เทคนิคในข้อนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าและไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่จำเจ ผลจากการใช้เทคนิคในข้อนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจ ขยันหมั่นเพียร และทุ่มเทเวลาและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกัน พนักงานเกิดความรู้สึกที่เป็นอิสระที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ รวมทั้งเกิดความสุขที่ได้ทำงาน ไม่ใช่เกิดความรู้สึกว่าถูกบีบบังคับให้ทำงาน

2. เทคนิคการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมกันมาก ได้แก่

2.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โดยค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน และการให้บริการ โดยถือเกณฑ์การทำงานจริง และค่าจ้างขึ้นอยู่กับการทำงานตามชั่วโมงหรือการทำงานเป็นชิ้นหรืออาจจะจ่ายตามระยะเวลา ส่วนเงินเดือนจะได้รับประจำเดือนที่แน่นอนแบบเหมาจ่าย

2.2 โบนัส การจ่ายโบนัส หมายถึง การจ่ายเงินพิเศษจำนวนหนึ่งทุก ๆ 6 เดือน หรือ 12 เดือน หรือ โบนัสสำหรับพนักงานที่ไม่เคยลาหยุดในรอบปีหรือไม่เคยมาทำงานสาย

2.3 บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จ หมายถึง เงินซึ่งจ่ายให้พนักงานหลังจากพนักงานออกจากงาน โดยมากจ่ายตามจำนวนปีที่พนักงานทำงานและพนักงานทำงานมาดีโดยไม่มี ความผิด ส่วนบำนาญ คือ เงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนตลอดชีวิตเมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบตามเวลาที่กำหนด การให้เงินบำนาญจะใช้ในองค์กรของรัฐบาลมากกว่าองค์กร เอกชน

2.4 ค่าล่วงเวลา โดยมากจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นเงิน เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงาน เร่งการผลิตสินค้าหรือบริการให้ทันกับความต้องการของลูกค้า

2.5 การให้สิทธิซื้อหุ้น องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิแก่พนักงานซื้อหุ้นของบริษัท ในราคาที่ต่ำกว่าราคาขายในตลาดหลักทรัพย์

2.6 ค่านายหน้า เป็นการจ่ายเงินแก่พนักงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเงินเดือน ถ้าพนักงานขาย สามารถทำยอดขายได้มากจะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

3. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

3.1 การยกย่อง จะช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจ เกิดความรู้สึกดี และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร เช่น การให้คำชมเชย การสรรเสริญต่อหน้าที่ ประชุม การดีประภาสว่าเป็นพนักงานดีเด่น การลงประวัติการทำงานไว้ในวารสารองค์กร การมอบรางวัลโล่เกียรติยศและรางวัลอื่น ๆ

3.2 การให้ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมจะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การทำประกันชีวิตให้แก่พนักงาน การทำสัญญาประกันความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงาน การทำอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน

3.3 การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรมีความยุติธรรมต่อพนักงาน ทุกคน จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน หากพนักงานทำงานดีควรพิจารณา เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.4 การเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ หรือการลาศึกษาต่อ เป็นต้น

3.5 การให้ความเอาใจใส่ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พนักงานทุกคนด้วยการไปพบปะพูดคุยสนทนาด้วย หรือมีการทักทายด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความห่วงใยพนักงาน ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานรู้สึกซาบซึ้งและมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

4. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในลักษณะที่จูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบายที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้

5. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ สวัสดิการที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย มีความสุข และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่

5.1 การจัดสวัสดิการด้านสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การประกันชีวิต การประกันสังคม การให้กู้เงินผ่อนบ้าน ผ่อนรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ และสหกรณ์ออมทรัพย์

5.2 การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น บริการอาหารในราคาถูก น้ำดื่มฟรี มีรถรับส่งพนักงาน และมีที่จอดรถสะดวกสบาย

5.3 การบริการด้านสุขภาพ เช่น มีห้องรักษาพยาบาล มีแพทย์ตรวจสุขภาพ ในยามเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการบริการด้านการออกกำลังกาย

5.4 บริการด้านการศึกษา เช่น การจัดฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านแก่พนักงาน จัดให้มีการเรียนเสริมด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การเผยแพร่ความรู้ในรูปจุลสารและวารสารเพื่อให้พนักงานรู้ข่าวสารของหน่วย

5.5 บริการด้านนันทนาการ เช่น จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษานอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน มีสโมสร มีสถานที่เล่นดนตรี และเล่นกีฬา

Barnard (1986, pp. 142-149 อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentive) ที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของ หรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แกผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแตกต่างไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติ โอกาสที่จะมีชื่อเสียง โอกาสที่จะได้รับ

ตำแหน่งสูงขึ้นไปกว่าเดิม ซึ่ง โอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารควร กำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับ โอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อจะให้บุคลากรในองค์กรรู้ อย่างทั่วถึงทุกคนซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานด้วยความขยันและความตั้งใจ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ การปรับปรุง สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ ในสภาพที่พอใจของทุกคน

4. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก คือ การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลได้สนองอุดมคติ หรืออุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภาคภูมิใจ ที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ ฯลฯ ซึ่งผู้บริหารที่ดีควรจะให้อิสระ แก่บุคลากรให้ได้ทำงานอย่างสุดฝีมือ เพื่อให้ได้ผลงานดีเป็นที่ยกย่องของบุคคลอื่น เพื่อที่บุคคลนั้น เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุข มีความพอใจ

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความพึงพอใจในสังคม หมายถึง สภาพการคบหาสมาคมกันเอง ในหมู่บุคลากรในองค์กร ถ้าหน่วยงานใดมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก คอยจับผิดซึ่งกันและกัน ไม่นับถือซึ่งกันและกัน ไม่มีน้ำใจซึ่งกันและกัน ไม่คบหากันฉันท์มิตร องค์กรนั้นจะเป็นองค์กร ที่น่าเบื่อ ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าไปกำกับดูแล แก้ไข มิให้เกิดสภาพดังกล่าว

6. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงาน และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมถึงตรงกับ ทักษะของบุคลากรด้วย ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกอย่างที่จัดขึ้นในองค์กร เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญในองค์กร

8. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้ผล ในด้านประสิทธิภาพของบุคลากรทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ บุคคลจะปฏิบัติงาน ไม่เต็มศักยภาพของตนเอง ยกเว้นจะมีแรงจูงใจหรือ ได้รับสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการ ที่จะปฏิบัติงานโดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจตามทัศนะของลักขณา สิริวัฒน์ มีดังนี้

1. เกิดจากความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการอันเกิดจากสภาวะภายในร่างกาย มีการเปลี่ยนแปลง สารบางอย่างได้ถูกใช้หมดไปหรือสารบางอย่างร่างกายสร้างขึ้นกลายเป็น “ขาด” หรือ “เกิน” เกิดขึ้น สภาพเช่นนี้เรียกว่าการขาด ร่างกายจำเป็นต้องคืนรนเพื่อจะชดเชยสิ่งที่ขาดเหล่านั้น

2. แรงขับทางสังคม แรงขับทางสังคมมีความสำคัญมากกว่าแรงขับทางร่างกาย เช่น สังคมต่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างกัน แรงขับอย่างเดียวกันอาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน ได้ แรงขับต่างกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างเดียวกัน ได้ แรงขับอาจเปลี่ยนแปลงได้ และพฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจจะเกิดแรงขับหลายอย่างรวมกัน

นอกจากนี้ แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งจูงใจ ซึ่ง ครูเคน และ เซอร์แมน ได้จำแนก สิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจทางบวก และสิ่งจูงใจทางลบ โดยสิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับนับถือ การแข่งขัน การได้รับรู้ ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคคล และสิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญและการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความรักและความเชื่อมั่นในองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดย วิภาพร มาพบสุข ได้เสนอเทคนิค 5 ประการ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยงาน โดยทำให้บุคลากรขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกทำงานนั้นมีคุณค่าและไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่จำเจ เกิดความรู้สึกรู้สึกที่เป็นอิสระที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ เกิดความสุขที่ได้ทำงานไม่ใช่ถูกบีบบังคับ

2. เทคนิคการจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมกันมาก อัน ได้แก่ อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โบนัส บำเหน็จบำนาญ ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า การให้สิทธิซื้อหุ้น

3. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การยกย่อง การให้ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ

4. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลาหลายชั่วโมงต่อวัน ผู้บริหารจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในลักษณะที่จูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกระอคักสบายในการทำงาน

5. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านสังคม และเศรษฐกิจ การอำนวยความสะดวกทั่วไป การบริการด้านสุขภาพ บริการด้านการศึกษา บริการ ด้านนันทนาการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

- ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Abraham Maslow ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สุด ที่เมื่อก้าวถึงแรงจูงใจ คนส่วนใหญ่ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจก็มักจะรู้จักหรือเคยได้ยินมาก่อน อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ แม้ว่าจะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมานาน (ประมาณปี ค.ศ. 1954) และมีข้อวิจารณ์ หลายประการ แต่ปัจจุบันก็พบว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาความต้องการของบุคคลได้ดีในระดับ หนึ่งและสามารถเข้าใจได้ง่าย และหลายองค์กรก็นำไปประยุกต์ใช้ในการตอบสนองความต้องการ ของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ในองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักมากที่สุด

Maslow คาดคะเนว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเป็นเหมือนกันหมด เขาพบว่า แม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในความต้องการเหล่านั้นมีวิถีทาง ที่แตกต่างกัน แต่ตัวความต้องการเหล่านั้นยังคงเหมือนเดิม

Maslow อธิบายความต้องการของบุคคลสามารถเรียงลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยสี่ เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้ มากที่สุด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้น เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิต การได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้น เมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึก มีส่วนร่วมกับกลุ่ม

กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม รวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency needs) Maslow มีแนวคิดที่ว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือ ความต้องการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่าเป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการในการนับถือ (Esteem needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง และต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-actualization needs) หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตของคน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพเป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความสมบูรณ์ในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์ (รัตติกาล จงวิศาล, 2554, หน้า 91-93)

- ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer

หลังจากได้มีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow นั้น Alderfer จึงนำเสนอทฤษฎี ERG โดยการจัดกลุ่มของความต้องการมาว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่จะต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้นมีความแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow คือ เป็นทฤษฎีที่ง่ายกว่าการนำเสนอความต้องการ 3 ประเภทแทนความต้องการ 5 ชั้น ของ Maslow และ Alderfer เสนอว่าความต้องการเหล่านี้ อาจจะถูกกระตุ้นได้ทุกเวลา และไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Alderfer เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow พบว่า ความต้องการมีชีวิตอยู่ตรงกับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการมีสัมพันธภาพ ตรงกับความต้องการด้านสังคม รวมถึงความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความหมาย และสุดท้ายความต้องการเจริญงอกงามตรงกับความต้องการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริงในทฤษฎีของ Maslow (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 94)

- ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's needs theory)

McClelland เชื่อว่าความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา McClelland และผู้ร่วมงานของเขา ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะเห็นผลงาน มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศ (Standard of excellence) ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องการแข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากและท้าทาย ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่าคนอื่น แสวงหาสถานการณ์ที่เขาสามารถที่จะรับผิดชอบในการหาทางแก้ปัญหาได้ ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับว่ามีความก้าวหน้าหรือไม่ ชอบงานที่ท้าทาย และหลีกเลี่ยงงานที่เขาเรียนรู้ว่าง่ายเกินไปหรือยากเกินไป

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPow) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่นหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ลักษณะคนที่มีความต้องการอำนาจหรือมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง มีลักษณะดังนี้ คือ มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น และสนใจการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำ การมีบารมี และการได้รับอิทธิพลเหนือคนอื่นมากกว่าการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการรักษาสัมพันธ์ภาพที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น คล้ายความต้องการทางสังคมของ Maslow ลักษณะของคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับ ความเชื่อมั่นหรือกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นจริงใจ เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

แต่แต่ละคนจะมีความต้องการทั้ง 3 ประเภทนี้มากน้อยไม่เท่ากัน บางคนอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงกว่าความต้องการอำนาจและความต้องการสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การเป็นผู้บริหารที่ดี โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ พวกเขาจะสนใจว่าทำอะไรพวกเขาจะทำงานให้ดีด้วยตนเองและไม่สนใจที่จะมีอิทธิพลกับคนอื่น พวกพนักงานขายที่มีความต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการฝ่ายขายที่ดี และผู้จัดการทั่วไปที่ดีในองค์กรขนาดใหญ่ก็ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการความสำเร็จสูงด้วย ส่วนความต้องการความสัมพันธ์และอำนาจมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารจัดการ ผู้บริหารที่ดีที่สุดอาจมีความต้องการอำนาจสูงและมีความต้องการความสัมพันธ์ต่ำ และในความเป็นจริงแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่สูงอาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล นอกจากนั้นยังมีข้อถกเถียงว่าอะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผล มีบางแนวความคิดเห็นว่าความต้องการอำนาจสูง อาจเป็นเหตุทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในสายการบังคับบัญชาในองค์กร บางแนวความคิดเห็นว่า ลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่สูง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่สูงด้วย ดังนั้น อำนาจในตำแหน่งที่สูงในลำดับขั้นขององค์กรอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 102-104)

- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ในปัจจุบันทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งในการอธิบายแรงจูงใจ คือ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964 อ้างถึงใน โรบินส์, 2548) แม้ว่าจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีนี้อยู่มากแต่ก็มีหลักฐานจำนวนมากที่สนับสนุนทฤษฎีนี้

ทฤษฎีความคาดหวังมีการถกเถียงถึงความเข้มแข็ง หรือความรุนแรงของแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมบางอย่าง ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งหรือความรุนแรงของความคาดหวังว่าการกระทำของเขาจะได้รับผลลัพธ์หรือได้อะไรตอบแทนและผลตอบแทนนั้นมีแรงดึงดูด หรือเป็นสิ่งที่เขาต้องการมากเพียงใด ในความหมายที่เป็นเชิงปฏิบัติมากขึ้น ทฤษฎีความคาดหวังกล่าวว่าพนักงานจะถูกจูงใจให้มีความพยายามในระดับที่สูงขึ้นเมื่อพวกเขาเชื่อว่าความพยายามนั้นจะนำไป

สู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลที่องค์กรมอบให้ เช่น โบนัส การเพิ่มเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลเหล่านี้เป็นรางวัลที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจตามเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงาน ทฤษฎีจึงเน้นที่ความสัมพันธ์ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการปฏิบัติงานเป็นความเป็นไปได้ที่รับรู้ โดยบุคคลว่าต้องการทุ่มเทความพยายามมากน้อยแค่ไหนจึงจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน
 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและรางวัล เป็นระดับความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่พวกเขาทำในระดับหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือรางวัลที่เขาต้องการ
 3. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและเป้าหมายของบุคคล เป็นระดับของความพึงพอใจต่อรางวัลที่องค์กรมอบให้ หรือเป็นความต้องการและแรงดึงดูดใจของรางวัลที่มีต่อบุคคล
- ทฤษฎีความคาดหวัง ช่วยอธิบายว่าทำไมพนักงานจำนวนมากไม่ได้รับการจูงใจในการทำงานของพวกเขา และพวกเขาทำงานในระดับที่น้อยที่สุด เท่าที่จำเป็นต้องทำเท่านั้น เหตุการณ์จะสามารถอธิบายได้ด้วยการพิจารณาความสัมพันธ์ทั้งสามในทฤษฎีนี้ โดยการนำเสนอเป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานที่ต้องตอบในเชิงยืนยันถ้าแรงจูงใจของพวกเขาถูกทำให้มีมากที่สุด

ประการแรก ของคำถามคือ ถ้าฉันทุ่มเทความพยายามสูงสุดมันจะได้รับการยอมรับหรือได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานของฉันหรือไม่ สำหรับพนักงานส่วนใหญ่คำตอบคือ “ไม่” เหตุผลเพราะทักษะของพวกเขาอาจจะมีไม่เพียงพอ ซึ่งหมายความว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรอาจจะไม่มีการออกแบบเพื่อประเมินปัจจัยเหล่านี้ให้เป็นผลการปฏิบัติงาน เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดริเริ่ม หรือความกล้าหาญ ซึ่งหมายความว่าความพยายามที่มากขึ้น ไม่จำเป็นต้องมีผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย หรืออีกกรณีหนึ่ง เช่น พนักงานรู้สึกว่าการหัวหน้ไม่ชอบเขาซึ่งไม่ว่าจะเป็นจริงหรือไม่ก็ตามผลก็คือเขาคาดหวังจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ ไม่ว่าเขาจะพยายามมากเพียงใดก็ตาม ตัวอย่างเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่เป็นไปได้ที่ทำให้แรงจูงใจของพนักงานต่ำคือความเชื่อของพนักงานที่ว่าไม่ว่าพวกเขาจะทำงานหนักเพียงใดก็ตามความเป็นไปได้ที่จะได้รับการประเมินว่า “ดี” มีน้อย

ประการที่สอง คำถามคือ ถ้าฉันได้รับการประเมินว่าผลการปฏิบัติงานดี มันจะทำให้ฉันได้รับรางวัลจากองค์กรหรือไม่ พนักงานหลายคนเห็นว่า ความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานและรางวัลในงานของพวกเขา มีน้อยเหตุผลเพราะองค์กรมีการให้รางวัลหลายอย่างนอกเหนือจากผลการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น การให้ผลตอบแทนขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น วิทยุหรือลำดับ

อาวุโส การให้ความร่วมมือหรือการเอาใจนาย พนักงานจึงมักจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และรางวัลว่ามีน้อยและไม่เกิดแรงจูงใจ

ประการที่สาม คำถามคือ ถ้าฉันได้รับรางวัล เป็นรางวัลที่ฉันรู้สึกอยากได้หรือไม่ พนักงานทำงานอย่างหนักโดยหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แต่เขาได้รับการขึ้นเงินเดือนแทน หรือพนักงานต้องการทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย แต่เขากลับได้รับคำชมเชยเพียงไม่กี่คำ หรือการที่พนักงานทำงานโดยทุ่มเทความพยายามมากมายเป็นพิเศษเพื่อที่จะได้ย้ายไปทำงานที่สำนักงานในต่างประเทศ แต่เขากลับถูกย้ายไปทำงานในสำนักงานที่ต่างจังหวัดแทน ตัวอย่างเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของรางวัลที่จัดให้ตามความต้องการของพนักงานแต่ละคน มีข้อเสียอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารจำนวนมากไม่สามารถให้รางวัลที่จูงใจแก่พนักงานเป็นรายเฉพาะบุคคลได้ หรือยิ่งกว่านั้น คือ ผู้บริหารบางคนสรุปอย่างไม่ถูกต้องว่าพนักงานทั้งหมดทุกคนมีความต้องการอย่างเดียวกัน จึงมองข้ามการให้รางวัลที่แตกต่างกันในการจูงใจพนักงานแต่ละคน ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม แรงจูงใจของพนักงานถูกลดให้ต่ำลง

สิ่งสำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง คือ การเข้าใจถึงเป้าหมายของบุคคลว่าเขาต้องการอะไรและความสัมพันธ์กันระหว่างความพยายามของบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัล และความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายของบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังแสดงให้เห็นว่าไม่มีหลักสากลในการอธิบายแรงจูงใจของบุคคล และเพียงความเข้าใจว่าบุคคลหนึ่งต้องการอะไรเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ ไม่ได้เป็นการประกันว่าบุคคลนั้นจะมองเห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่สูงจะเป็นสิ่งที่จำเป็น และจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่เขาต้องการ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 113-115)

- ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y)

McGregor เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง

ประการที่ 2 เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ประการที่ 3 เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่คิดดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้นำสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะพยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

ประการที่ 2 การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ประการที่ 3 มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ

ประการที่ 4 มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยส่วนรวม

ประการที่ 5 มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

ประการที่ 6 บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่รับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (อำนาจชัย บุญศรี, 2556 ข)

- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor theory)

Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและการเพิ่มผลผลิตของวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในการศึกษานี้จะให้พนักงานแต่ละคนคิดถึงเหตุการณ์เมื่อพวกเขา รู้สึกดีเป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขา และคิดถึงเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดีหรือแย่เป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขา และให้อธิบายว่า อะไรที่ทำให้เขามีความรู้สึกแบบนั้น การวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานอธิบายเงื่อนไขที่ทำให้เขา รู้สึกดีหรือแย่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัยนี้ Herzberg สรุปเป็นสองปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

ปัจจัยไฮยีน (Hygiene factors) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางลบประกอบด้วย เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหารจัดการขององค์กรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งกับหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง การบังคับบัญชา โดยปัจจัยไฮยีนเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Environment) และเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเหมือนกับปัจจัยสุขอนามัยของร่างกายที่เป็นเพียง การป้องกันแต่ไม่ได้ทำให้เจริญเติบโตหรือแข็งแรง เช่น การแปรงฟันทุกวันเป็นการป้องกันฟันผุหรือการสูญเสียฟัน แต่ไม่ได้ทำให้ฟันแข็งแรงขึ้น Herzberg อธิบายว่า

ถ้าเราให้ปัจจัยไฮยีน เราไม่ได้ทำให้คนมีแรงจูงใจเราเพียงแต่ป้องกันความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยไฮยีนมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ถ้าปัจจัยไฮยีนได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ คนจะทำงานโดยใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 น้อยกว่าความสามารถทั้งหมดของพวกเขา แต่ถ้าพวกเขาไม่พึงพอใจก็จะใช้ความสามารถเพียงร้อยละ 60 ผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง ดังนั้น ปัจจัยไฮยีนไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นการป้องกันผลผลิตลดลง

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวก ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเติบโต ความสำเร็จ ตัวงานเอง โดย Herzberg เชื่อว่าปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Work itself) เป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ก่อนการจูงใจพนักงานใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 แต่เมื่อเราให้ตัวจูงใจ เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเติบโต ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาอาจจะเพิ่มขึ้นเกือบที่จะเต็มศักยภาพของพวกเขาทีเดียว กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยจูงใจทำให้ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

Herzberg (1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 33-36) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ Herzberg สรุปจากงานวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburgh Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือไม่ชอบ งานนั้นจำแนกได้ 2 ประเภท ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ กล่าวคือ ประเภทแรก ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบหรือพอใจในงานมักจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivator factors) ส่วนประเภทที่สอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนไม่ชอบหรือไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene factors) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้ Herzberg มีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอึดสาหัสในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญ แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิด ความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วย ความขัดแย้ง แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรจะต้องศึกษาทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ เช่น วิธีการแสวงหาปัจจัยที่ใช้บำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อจูงใจให้เกิด ความพึงพอใจ แล้วการปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหาร ควรจะพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในแง่ที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจบุคคล ให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

อานวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก มีปัจจัย หรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยหรือองค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) และ ปัจจัยหรือองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยหรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหา ที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค่าจูน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจข้างต้น ทำให้พบว่า แรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล และในการปฏิบัติงานแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ เป็นส่วนสำคัญที่จะกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ ในทางตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจหรือได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ที่ควรจะเป็นบุคคลนั้น ก็จะลดประสิทธิภาพในการทำงานลง ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน สำหรับภาคเอกชนอาจเป็นเหตุผล

ที่จะนำไปสู่การลาออกของพนักงาน แต่สำหรับภาคราชการแน่นอนว่าจะนำไปสู่สภาวะการทำงานแบบเช้าชามเย็นชามได้ในที่สุด นอกจากนี้ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่เหมาะสม ตามที่ตนต้องการแล้ว เขาเหล่านั้นจะแสดงศักยภาพของตนเองที่มากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ชื่อเสียง ตลอดจนอำนาจในระดับที่สูงขึ้นไป เหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่า แม้บุคคลจะมีความต้องการหรือเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน แต่สิ่งจูงใจหรือแรงจูงใจล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการแสดงออกของบุคคลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ตนต้องการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-factor theory) มาใช้ในการศึกษา โดยพิจารณาปัจจัยทั้ง 14 ข้อ ร่วมกับบริบทของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ได้ข้อสรุปเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง มี 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ได้รับการฝึกอบรม

คูงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะคำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองต่อความต้องการ บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ไม่พอใจในการทำงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น มี 7 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของเงินที่เป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเพิ่มเลื่อนขั้นเงินเดือน ของหน่วยงานนั้นด้วย

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างกันด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การบริหารขององค์กร การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

5. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถและวิธีการในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

โดยผู้วิจัยไม่ได้นำ ปัจจัยคำจุน 2 ข้อ มาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ คือ

(1) ชีวิตส่วนตัว เนื่องจากวิทยาลัยชุมชนสระแก้วไม่มีการย้ายบุคลากรไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลครอบครัว (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เนื่องจากมีความหมายที่สอดคล้องกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งปรากฏในปัจจัยจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2531 อ้างถึงใน เข้มแข็ง ชันแข็ง, 2548, หน้า 21) ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัด พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

เข้มแข็ง ชันแข็ง (2548, หน้า 26) สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Millet (1994, p. 87 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ สูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต และ Simon (1974, p. 104) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพสูงสุดนั้นว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า นั่นเอง แต่ถ้าเป็นระบบราชการต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย อาจเขียนสมการ ดังนี้

$$E = (O-I)$$

E = ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Satisfaction)

ซุป กาญจนประการ (2520, หน้า 40 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 44)

ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าเป็นแนวความคิดหรือเป็นความมุ่งหวังในการบริหาร ในระบอบประชาธิปไตย ที่จะให้การบริหารงานได้ผลสูงสุด คู่กับเงินภาษีอากรที่ได้จ่าย ไปเพื่อการบริหารประเทศและก่อให้เกิดความพอใจกับประชาชน

Barnard (1938 อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2551, หน้า 88) ให้คำจำกัดความ ของคำว่าประสิทธิภาพ ในความหมายของความสามารถให้สิ่งจูงใจในองค์การในปริมาณที่เพียงพอ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบเอาไว้ การทดสอบที่ดีที่สุดของประสิทธิภาพในองค์การในทัศนะ ของ บาร์นาร์ด ก็คือความอยู่รอดขององค์การ เขายังกล่าวต่อไปว่า ความอยู่รอดขององค์การใด ๆ ขึ้นอยู่กับความสมดุลภายในและความสมดุลระหว่างระบบกับสถานการณ์ทั้งหมดจากภายนอก ที่มีต่อองค์การ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 114 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อ ผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณ และคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดี ต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554, หน้า 8) ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ต้อง เกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อม ด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด องค์กร ควรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นบ่อยครั้งว่ามีองค์การจำนวนมาก ที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ องค์กรบางแห่งอาจทำงาน มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายได้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง นั่นคือ การทำงาน ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การต้องใช้วัสดุดิบ หรือวัสดุอุปกรณ์ มากเกินความจำเป็น และรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลืองและเหนื่อยอ่อนด้วย ทำนอง เดียวกัน บางองค์กรอาจมีประสิทธิภาพการทำงานดีแต่อาจไม่มีประสิทธิผลเลยก็ได้ เช่น องค์กร สามารถผลิตผลิตภัณฑ์หรือให้บริการได้โดยมีต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่งแต่กลับไม่สามารถขาย สินค้าที่มีอยู่ได้เพราะไม่ตรงกับความต้องการของลูกค้า หรือไม่สามารถอำนวยความสะดวกที่ได้คุณภาพ ตรงตามที่ลูกค้าอยากได้ เปรียบได้กับการทำงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

วรเดช จันทรศร (2538, หน้า 1206-1207 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ สายันต์, 2548, หน้า 50) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบต้นทุน (Input) กับผลงานหรือผลผลิต (Output) ถ้าจะทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ต้นทุนสร้างผลงานหรือผลผลิตให้ได้มากที่สุด ถ้าหากทำงานโดยมีผลผลิตน้อยก็เรียกว่า “ขาดประสิทธิภาพ” กล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ประสิทธิภาพ

คือ การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด แต่การทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ หรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น อาจทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่คุณภาพที่ได้อาจลดลงได้

วิภารัตน์ กอพยัคฆินทร์ (2547, หน้า 26-27 อ้างถึงใน ฌฎฐพร พรหมมาศ, 2550, หน้า 10-11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใด ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงินวัสดุคนและเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถในยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ และหากเป็นระบบราชการต้องนับรวมถึงความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมี ดังนี้คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความนับปล้น มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน

ไว้เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีดังนี้

1. การนำความรู้ไปใช้ (ลึก ถูกต้อง และกว้าง) พนักงานได้แสดงให้เห็นเข้าใจถึงความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่งานของเขามีอะไรบ้าง ให้พิจารณาทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน
 - 1.1 มีความรู้ความสามารถทางเทคนิค และอาชีพสูงมากเป็นพิเศษ
 - 1.2 มีความลึกซึ้งในงานที่ทำงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เป็นผล

ในทางประหยัดทั้งกำลังคนและวัสดุสิ่งของ

1.3 สามารถรักษาและเพิ่มระดับความรู้ทางอาชีพ และเทคนิค

1.4 สนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้
กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ

1.5 มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.6 พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหา
ที่เหมาะสม

2. การใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ (ดี ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ) พนักงานผู้
ได้มีความคิดชัดเจน และพัฒนาคำตอบได้ถูกต้อง และสมเหตุสมผลหรือไม่ ขอให้ชี้ให้เห็นวิธีการ
ที่เจ้าหน้าที่ผู้นี้สามารถจำประเด็น วิเคราะห์ และเสนอข้อแก้ไขที่เหมาะสมกับปัญหา

2.1 คิดได้ฉับไว และเฉียบแหลม มีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง

2.2 มีความคิด มีเหตุผล ละเอียดรอบคอบชัดเจนดี

2.3 เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ

2.4 ความเห็น และดุลยพินิจมักจะได้รับการสนับสนุน และเห็นด้วยจากคนอื่น ๆ

2.5 สามารถตัดสินใจได้มีประสิทธิภาพ ชัดแจ้ง และสมเหตุสมผล

2.6 ยอมรับความรับผิดชอบที่จะต้องตัดสินใจ และเรียนรู้เป็นประสบการณ์

จากการใช้ดุลยพินิจที่ผิด

3. การวางแผน และการจัดการ (ตรง และเหมาะสมแก่เวลา และมีการคิดริเริ่ม) พนักงาน
มีทัศนคติมองไกลไปกว่าความจำเป็นของงานในปัจจุบันหรือเปล่า เขาได้แสดงความสามารถ
ในการสังเกตเห็นเหตุการณ์พิเศษที่ผิดจากปกติหรือไม่

3.1 สามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการ
ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น

3.2 สามารถวางแผนครอบคลุมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและอาจเกิดขึ้น
ได้ครบถ้วน

3.3 สามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่

3.4 แผนงานมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลัง

3.5 สามารถพิจารณาใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ

3.6 ผลิตกัมภ์ที่ผลิตสำเร็จมักจะเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ

4. การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ (ทั้งที่เป็นกำลังคนและวัสดุสิ่งของ) พนักงานผู้
ได้ทำการบริหารงานโดยได้ประสิทธิภาพสูงสุดในแง่ของการใช้กำลังคน และวัสดุสิ่งของเพียงใด

ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนขั้นต่ำสุดกับผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการประหยัดค่าใช้จ่ายมากเกินไป

- 4.1 มีประสิทธิภาพดีในการใช้วัตถุดิบ
- 4.2 คิดหาหนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์
- 4.3 สามารถทำงานได้ผลดีมาก โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ต้นทุนต่ำ แต่ได้ผลงานดี
- 4.4 สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ตลอดเวลา
- 4.5 สามารถจัดกระบวนการควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถ

ติดตามควบคุม

- 4.6 มีการพัฒนา และนำเอาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ มาใช้อยู่เสมอ

สนใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ดังนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด (Cognitive abilities) ซึ่งมีความสำคัญในด้านที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับองค์กร

1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างมีมาตรฐาน

1.3 ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์

1.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ

1.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัย และค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ (Performance abilities) เป็นด้านที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์กร

2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

2.4 ความสามารถในการประสานงาน

2.5 ความสามารถในการวางแผน

2.6 ความสามารถในการประเมินผล

2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

3. คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective characteristics) แสดงถึงความรู้สึกภายใน ของบุคคลในด้านดี ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เป็นต้น

3.2 มีความรับผิดชอบ

3.3 มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย

3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 รักการทำงาน ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

ศิริพงษ์ เสาภายน (2546 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 45) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นทฤษฎีที่เข้ามามีความสำคัญมากขึ้นในยุคมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นยุคที่นำแนวคิดเรื่อง การบริหารงานบุคคล เข้ามาใช้ และชี้ให้เห็นว่า

ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความเอาใจใส่ของหัวหน้า (Supervisor) กล่าวคือ ผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องหันมาเอาใจใส่กับลูกน้อง ดูแลอย่างใกล้ชิด และคอยแนะนำสอนงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแสดงความห่วงใยต่อบุคคลใกล้ชิดของพนักงาน

2. ความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่กัน (Cohesion) จากที่กล่าวมาแล้วว่า แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ให้ความสำคัญที่จิตใจ จึง ไม่มีเรื่องการบังคับเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานของพนักงานอยู่ที่ความสมัครใจที่จะทำงานเอง ผลงานที่ได้ออกมาจึงมีคุณภาพมากกว่าการบังคับให้ทำงาน

3. การมีส่วนร่วม (Participation) แนวคิดในการทำงานอย่างมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังทางด้านจิตใจ ให้ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ยิ่งไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ในด้านของหลักการมนุษยสัมพันธ์นั้น ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และจำเป็นต้องมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น เรื่องของการคัดสรรบุคคลเข้าทำงาน สวัสดิการ การฝึกอบรม การให้รางวัล และการลงโทษ เป็นต้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2554 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 9-10) ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือ ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้น (Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลง

ของประสิทธิภาพในการผลิตปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต
อาจแบ่งได้ 3 หมวดคือ

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักร
หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ
2. ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงาน
สัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยี
หรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการ
นั้น ๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถ
ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุง
ระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ
การผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางด้าน
การเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิต
และศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเครื่องชี้
ถึงการเปลี่ยนแปลงภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการ อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้
ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพการผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
ช่วยให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดี
ต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ,
2554, หน้า 11) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัด
ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา
ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติ
จะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง
หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากร
ทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้อง
ได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในแง่ของผลลัพธ์ (Output) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องเริ่มจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดี และปลอดภัยในการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งการพัฒนาทักษะ อาชีพ และกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้น ลดปัญหาการลาออกของบุคลากร และการลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์กร การมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความสุขในชีวิตการทำงาน ก็จะส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ทำให้มีความผูกพันในองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน (รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร, 2555, หน้า 1)

สมยศ นาวิการ (2529, หน้า 5 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 44-45) ได้นำแนวความคิดของ Thomas J. Peters ผสมผสานกับประสบการณ์ของท่าน เสนอปัจจัย 7 ประการ (7s) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) ขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) ในการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared values) ของคนในองค์กร

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคม ในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาท หน้าที่ดังกล่าว (ไพบูลย์ ตั้งใจ 2554, หน้า 17)

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 16) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนป็นส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

Van Dersal (1968 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้าน ความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจ มากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. เงินเดือน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การยอมรับทางสังคม
6. ลักษณะงาน
7. ความรับผิดชอบ
8. โอกาสก้าวหน้า

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2545, หน้า 25 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 44-45) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการนั้น มีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ทั้งคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง

ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการทำงาน และบริการ เป็นที่น่าพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

Zaleanik (1958, p. 40 อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, หน้า 56) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการที่จะทำงานได้ดีหรือไม่นั้น ผู้ทำงานจะต้องได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and external needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Zaleanik, 1958, p. 40 อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550, หน้า 10)

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

Becker and Neuhauser (1975, p. 94 อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, หน้า 56-57) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of organization efficiency) โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (Low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่สามารถมองเห็น ได้มีผลทำให้ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน

และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ทั้งจากเครื่องมืออุปกรณ์ สภาพแวดล้อมขององค์กร และการกระทำของบุคคล ซึ่งบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็น ความสามารถด้านความรู้ความคิดและการนำความรู้ไปใช้ คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลนั้น ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ การใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ ความสามารถด้านการวางแผน และการจัดการ ความสามารถด้านการบริหาร ทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจน ความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่กัน และความเอาใจใส่ของหัวหน้าบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม จะพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

เราอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลวัดจากการทำงานให้สำเร็จ โดยสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุดและได้ผลงานที่มีคุณภาพด้วยความสามารถของบุคคลนั้น ดังนี้



ภาพที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ในการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนได้ใช้หลักการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และตามมติคณะรัฐมนตรี คือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ให้องค์กรท้องถิ่น หน่วยงาน ชุมชน ได้เข้ามา มีความเป็นเจ้าของในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงการบริหารจัดการหลังจากจัดตั้งแล้ว

โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจัดระบบเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความต้องการของชุมชนและความพร้อมในการดำเนินการเป็นหลัก

ความเป็นมา

วิทยาลัยชุมชน เป็นวิทยาลัยในสังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งบริหารจัดการโดยชุมชน การจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย เกิดจากความจำเป็นในการผลิตกำลังคนเพื่อสนองความต้องการพัฒนาประเทศและมีแนวความคิดที่จะใช้การจัดการศึกษาตามหลักการวิทยาลัยชุมชนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 จากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 กำหนดนโยบายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้ส่งเสริมการศึกษาและทดลองการจัดการศึกษาแบบวิทยาลัยชุมชนเพื่อสนองความต้องการกำลังคนระดับกลางในแขนงวิชาที่ประเทศมีความต้องการมาก ตลอดจนปัญหาในระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาเป็นไปเพื่อคนส่วนน้อย ไม่เกิดความเป็นธรรมในสังคม ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของประเทศ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นชอบให้เตรียมการปฏิรูปการศึกษา

ปี พ.ศ. 2520 จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนภูเก็ตขึ้นเป็นแห่งแรก โดยให้เป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 ได้จัดตั้งขึ้นอีกแห่งที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปี พ.ศ. 2527 ได้จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในสังกัดวิทยาลัยครู ขึ้น 4 แห่ง คือ วิทยาลัยชุมชนพิบูลสงคราม วิทยาลัยชุมชนอุบลราชธานี วิทยาลัยชุมชนนครราชสีมา และวิทยาลัยชุมชนนครศรีธรรมราช (แต่ในระหว่างที่เตรียมการดำเนินงานวิทยาลัยชุมชนนั้น มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูให้เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ดังนั้น จึงไม่มีการดำเนินการวิทยาลัยชุมชนต่อ)

ในปี พ.ศ. 2537 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้น โดยให้สถาบันการศึกษาเฉพาะทาง ได้แก่ วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยพลศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์ จำนวน 77 แห่งทั่วประเทศ เป็นวิทยาลัยชุมชน โดยขยายฐานวิชาการจากเดิมให้มีบทบาทการจัดการศึกษาและบริการชุมชนให้กว้างขวางขึ้นและให้มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยชุมชนขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ (ซึ่งวิทยาลัยชุมชนดังกล่าวดำเนินการได้ถึงปี พ.ศ. 2539 จึงได้ยุติตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น)

ต่อมาในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2545 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบโครงการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และกระทรวงศึกษาธิการมีประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชน เมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2545 จำนวน 10 จังหวัด คือ จังหวัด

แม่ฮ่องสอน พิจิตร ตาก บุรีรัมย์ มุกดาหาร หนองบัวลำภู สระแก้ว อุทัยธานี ระนอง และนราธิวาส และในปี พ.ศ. 2547 ได้ดำเนินการขยายจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนเพิ่มเติมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา และปัตตานี และวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ได้มีการดำเนินการขยายการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนเพิ่มเติมอีก 5 แห่ง คือ จังหวัดยโสธร สมุทรสาคร ตราด สตูล และพังงา และได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนเพิ่มเติมขึ้นอีก 3 แห่ง โดยในปีพ.ศ. 2549 จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนแพร่ พ.ศ. 2550 จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนสงขลา และ พ.ศ. 2554 มีการจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนน่าน เป็นวิทยาลัยล่าสุด

วิทยาลัยชุมชน เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุดมศึกษาในการให้โอกาสทางการศึกษากับประชากรในพื้นที่ห่างไกลที่มีความยากลำบากในการเข้าถึงการศึกษา วิทยาลัยชุมชนมีพันธกิจตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ได้แก่ จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาค่า ว่าปริญญาซึ่งบริหารจัดการโดยชุมชน ให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในชุมชน จัดระบบเครือข่ายในการบริหารจัดการการศึกษา (เครือข่ายหน่วยจัดการศึกษา) มุ่งเน้นจัดการศึกษาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่หลากหลาย ยืดหยุ่น สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเชื่อมโยงความรู้ด้านวิชาการและการใช้ทรัพยากรระหว่างวิทยาลัยชุมชน หน่วยจัดการศึกษากับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน

จังหวัดสระแก้วเป็น 1 ใน 10 จังหวัดที่ได้รับการคัดเลือกให้จัดตั้งเป็นวิทยาลัยชุมชน โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดตั้งวิทยาลัย ชุมชนสระแก้ว เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2544 และให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดหาและคัดเลือกสถานศึกษา เพื่อเป็นวิทยาลัยชุมชนจังหวัดสระแก้ว คณะกรรมการได้ประชุมมีมติให้ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้วเป็นวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ในระยะแรกให้ปฏิบัติการกิจเดิมควบคู่กับภารกิจของวิทยาลัยชุมชนจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงได้เริ่มจัดการศึกษาระดับอนุปริญญา และหลักสูตรระยะสั้นมาตั้งแต่ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545

ต่อมาในเดือนกรกฎาคม 2547 วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว แยกการดำเนินงานจากศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งจังหวัดสระแก้วโดย นายสมชาย ชุ่มรัตน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว นายศานิตย์ นาคสุขศรี ประธานกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และคณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนสระแก้วร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ โดยคุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมพิจารณาจัดหาพื้นที่ให้วิทยาลัยชุมชนสระแก้วประกอบกับจังหวัดสระแก้วมีนโยบายให้พื้นที่ที่อยู่ในส่วนของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้วเป็นอุทยานการศึกษา

ของจังหวัดสระแก้ว จึงมีมติให้ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนจังหวัดสระแก้ว แบ่งพื้นที่ให้วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 43 ไร่ 1 งาน 74 ตารางวา พร้อมอาคารเรียนจำนวน 3 หลัง ห้องน้ำจำนวน 2 หลัง และบ้านพักข้าราชการจำนวน 11 หลัง

การบริหารงาน

การบริหารงานวิทยาลัยชุมชนสระแก้วมีคณะกรรมการและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. สภาวิทยาลัยชุมชน

ทุกวิทยาลัยชุมชนมีสภาวิทยาลัยชุมชนเป็นคณะกรรมการบริหารมาจากการสรรหามีวาระคราวละ 3 ปี จำนวนไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทนอุตสาหกรรมจังหวัด ผู้แทนหน่วยจัดการศึกษา ผู้แทนหอการค้าจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการศึกษา และเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ ศรัทธาในหลักการวิทยาลัยชุมชน มีจิตสาธารณะ และรักท้องถิ่น ให้สภาวิทยาลัยชุมชนมีอำนาจหน้าที่

1.1 วางนโยบายและให้ความเห็นชอบแผนการจัดการศึกษาและงบประมาณของวิทยาลัย

1.2 กำกับดูแลให้วิทยาลัยปฏิบัติตามนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด

1.3 ออกระเบียบและข้อบังคับของวิทยาลัย

1.4 พิจารณาให้ความเห็นชอบการแบ่งส่วนงานในวิทยาลัยและการจัดตั้งหน่วยจัดการศึกษาของวิทยาลัย

1.5 ระดมทุนและทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

1.6 ให้คำปรึกษาและคำแนะนำการบริหารและการจัดการวิทยาลัยแก่ผู้อำนวยการ

1.7 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และการดำเนินงานของวิทยาลัย

1.8 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

1.9 อนุมัติการให้อนุปรัชญาบัณฑิตและประกาศนียบัตร อนุมัติการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ได้รับการเห็นชอบจาก คณะกรรมการ

1.10 พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของวิทยาลัย

1.11 แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาวิทยาลัย

1.12 ความเห็นชอบการแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

1.13 แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการ อาจารย์พิเศษและกรรมการสภาวิชาการ

1.14 ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสภาวิทยาลัย

2. ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน

ให้มีผู้อำนวยการวิทยาลัยที่มาจากการสรรหาและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ มีอำนาจหน้าที่

2.1 บริหารกิจการของวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของวิทยาลัย รวมทั้งนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานหลักสูตรการศึกษา และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

2.2 ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และข้อบังคับของวิทยาลัย

2.3 เป็นผู้แทนของวิทยาลัยในกิจการทั่วไป

2.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของวิทยาลัยเพื่อเสนอต่อสภาวิทยาลัย

2.5 แต่งตั้งและถอดถอนหัวหน้าโปรแกรมวิชาและหัวหน้าหลักสูตร

2.6 เสนอสภาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้งและถอดถอนรองผู้อำนวยการ อาจารย์พิเศษ และกรรมการสภาวิชาการ

3. สภาวิชาการ

สภาวิชาการ เป็นองค์คณะบุคคลผู้ชำนาญหรือเชี่ยวชาญ งานวิชาการของวิทยาลัยชุมชน ทั้งระบบ มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่สภาวิทยาลัยและผู้อำนวยการเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน คุณภาพทางการศึกษา การเปิดสาขาวิชา การเปิดหลักสูตร และการดำเนินงานของหน่วยจัดการศึกษา

4. หน่วยจัดการศึกษา

หน่วยจัดการศึกษา เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน ที่คณะกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน ประกาศจัดตั้งให้เป็นหน่วยจัดการศึกษา เป็นเครือข่ายของวิทยาลัยชุมชนเพื่อจัดการศึกษาตามที่ชุมชนต้องการร่วมกับวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ สถานที่ของหน่วยงานราชการ ท้องถิ่น เอกชน สถานประกอบการ วัด ศาสนสถานและอื่น ๆ ตามความพร้อมของแต่ละชุมชน

วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคล การดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชนสระแก้วอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภาวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และสภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

สภาวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ประกอบด้วย

1. ประธานสภาวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว แต่งตั้งจากกรรมการสภาวิทยาลัยชุมชน

ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. กรรมการผู้แทนสถาบันอุดมศึกษา

3. กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน

4. กรรมการผู้แทนหอการค้าจังหวัด

5. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

6. กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. กรรมการผู้แทนสภาอุตสาหกรรม

8. กรรมการผู้แทนหน่วยจัดการศึกษา

9. กรรมการผู้แทนศิษย์เก่า

10. กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

สภาวิชาการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ประกอบด้วย

1. ประธานกรรมการ ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

2. กรรมการสภาวิชาการ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในและภายนอก

3. กรรมการและเลขานุการ ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน ได้แก่ ข้าราชการ

พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ

การจัดการศึกษา

วิทยาลัยชุมชนสระแก้วบริหารจัดการโดยชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด จัดการศึกษาในระบบเครือข่ายมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของชุมชนในจังหวัดก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม วิทยาลัยชุมชนจึงเปิดกว้างสำหรับประชาชนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษา มีสถานที่จัดการศึกษาครอบคลุมใน 9 อำเภอ โดยจัดการศึกษาหลักสูตรอนุปริญญา และหลักสูตรระยะสั้น ดังนี้

หลักสูตรอนุปริญญาใน 7 สาขาวิชา ได้แก่

1. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น

2. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

3. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และการค้าชายแดน
 4. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาวิชาเกษตรอินทรีย์
 5. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 6. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบัญชี
 7. โครงสร้างหลักสูตรอนุปริญญาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน หลักสูตรระยะสั้น ตามความต้องการของชุมชน อาทิเช่น
 1. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
 2. การนวดแผนไทยเพื่อสุขภาพ
 3. การจัดทำบัญชีสหกรณ์ภาคเกษตร
 4. การใช้งานอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น
 5. การเขียนเว็บไซต์เพื่อการค้า
 6. การประดิษฐ์ดอกไม้จากดินไทยและดินญี่ปุ่น
 7. การปั้นและการขึ้นรูปเซรามิกส์เบื้องต้น
 8. การทำขนมไทยแห้ง
 9. คำยภาษาอังกฤษคู่มือ
 10. การทำน้ำยาเอนกประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เข้มแข็ง ชันแข็ง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ไคสแควร์ (Chi-square test)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีแรงจูงใจในระดับค่อนข้างมากและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการศึกษาแรงจูงใจ โดยเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจทุกด้านมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีลงมา และพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัท 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัท 9 ปี ในด้านโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานที่มีอายุ 45 ปีลงมา มีแรงจูงใจมากกว่าอายุ 26 ปีขึ้นไป ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการปกครอง

และการบังคับบัญชา พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีลงมา ในด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปขึ้นไปมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งผู้จัดการส่วนลงมา ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 280 คน ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เทียบหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างกับประชากรทั้งหมด จำนวน 996 คน เป็นรายอำเภอ เทียบหาอัตราส่วนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของ Likert จำนวน 158 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ .96 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. ครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พุทธศักราช 2540 อยู่ในระดับสูง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิสาข์ อนุกุล (2550, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,724 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค่าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ควรมีการปรับปรุงนโยบายแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วรรณพร พิงวร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร จำนวนประชากร 150 คน โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 137 คน ตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.94 และการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง 12 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แจกแจงข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Pearson product moment correlation coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.38) โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 3.93 (SD = 0.37) และ 3.64 (SD = 0.43) ตามลำดับ และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.44) คุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจในและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.654, p\text{-value} < 0.00, r = 0.652, p\text{-value} < 0.001, r = 0.583, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ร้อยละ 23.40 เรื่องการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

จารุณี สารนอก (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้า จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งฉบับเท่ากับ .9446 และ ปัจจัยผลการปฏิบัติงาน ทั้งฉบับเท่ากับ .9162 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ .05 ($r = .201, r = .168, r = .222, r = .158, r = .156, r = .197, r = .146, r = .182, r = .294, r = .148$ และ $r = .200$ ตามลำดับ) ยกเว้น ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านสถานะทางสังคม และด้านค่าจ้าง/เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

วงศ์นริศ คงรอด (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในงานสุขภาพภาคประชาชน อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำนวนประชากร 904 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 258 คน ตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.84 ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553-30 เมษายน พ.ศ. 2554 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แจกแจงข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Pearson product moment correlation coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.63 (SD = 0.39) และการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในงานสุขภาพภาคประชาชน ในอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.2 แรงงูใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.207$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน

จุฬารรรณ กล้วยเครือ (2554, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม รายคู่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจต่อปัจจัย งูใจด้านความรับผิดชอบและแรงงูใจต่อปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.71 และแรงงูใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน มีค่าเท่ากับ 0.24

บุญเลิศ จันทร์โท (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยแรงงูใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทสยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี จำนวน 354 คน

ผลจากการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.23$) อันดับที่สามได้แก่ ปัจจัยการมีอำนาจในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.22$) และอันดับสุดท้ายได้แก่ปัจจัยด้านผลสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 3.19$) สำหรับผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานถึงปัจจุบัน และอายุงานถึงปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร (2555, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร จำนวน 102 คน ปี พ.ศ. 2556 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง
2. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ
3. ความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานและเจ้าหน้าที่มีความเห็นด้วยมากในด้านความรับผิดชอบเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นลำดับสุดท้าย

ชนภา ไชยศาสตร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น จำนวน 130 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค เท่ากับ 0.86 ข้อมูลมาวิเคราะห์ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.15) ด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.23) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.346$, $p\text{-value} = 0.044$) แรงจูงใจด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ส่วนปัญหา อุปสรรค ส่วนใหญ่คือ ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนไม่เหมาะสมกับการะงานที่รับผิดชอบ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทางบวก คือ เมื่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และสถานะของอาชีพ

ตารางที่ 1 การอ้างอิงข้อมูลของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ปัจจัยแรงจูงใจ		
แรงจูงใจ	<p>1. ลัดดา ชัยอำนวยพร (2542) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม</p> <p>2. รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) หนังสือแปลเรื่อง Organization Behavior พฤติกรรมองค์การ</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็ก ก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. นพพร วุฒิสุมบูรณ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15</p>	<p>แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการกระตุ้น หรือแรงขับที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเกิดความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น โดยการแสดงออกของพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
แรงจูงใจ (ต่อ)	5. นิตยา สานะพันธุ์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอ เมือง จังหวัดจันทบุรี	
ปัจจัยจูงใจ		
ความสำเร็จในการทำงาน	1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96) 2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสตรี จำกัด 3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี 4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์	ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงาน ให้เสร็จสิ้นและประทับใจได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหา ที่อาจเกิดขึ้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
การได้รับการยอมรับ นับถือ	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรม เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p>	<p>การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคล ที่ตนเกี่ยวข้องทั้งภายใน หน่วยงาน และภายนอก หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้มาขอ คำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออก ในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ</p>
ลักษณะของงานที่ทำ	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส</p>	<p>ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะของ งานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือ เป็นงานที่สามารถกระทำได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นเพียง ผู้เดียว</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ทฤษฎี
ลักษณะของงานที่ทำ	3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี 4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์	
ความรับผิดชอบ	1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96) 2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด 3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี 4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์	ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อน เถษณ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	<p>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นใน การปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสใน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มากขึ้น ได้รับการฝึกอบรม ควบงาน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ปัจจัยค้ำจุน		
เงินเดือน	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	<p>เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทน ในรูปของเงินที่เป็นค่าจ้าง หรือ เงินเดือนจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของหน่วยงานนั้นด้วย</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศิริ (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ในบทความออนไลน์</p>	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างกันด้วยกิริยาและวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจ และสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ต่อผู้บังคับบัญชา</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
สถานะของอาชีพ	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยง ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 จ) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับ การยอมรับนับถือ มีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในสังคม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
นโยบายและการบริหารงาน	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กในบทความออนไลน์</p>	<p>นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารขององค์กร การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
สภาพการทำงาน	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
การปกครองบังคับบัญชา	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	<p>การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถ และวิธีการในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ความมั่นคงในงาน	<p>1. ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554, หน้า 95-96)</p> <p>2. สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) ศึกษาเรื่องแนวทาง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. อำนวยชัย บุญศิริ (2556 ข) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ในบทความออนไลน์</p>	<p>ความรู้สึกรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ ในการทำงาน หรือความมั่นคง ขององค์กร</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	<p>1. ชาลูนัย อัจฉินสมาจาร (2551) หนังสือทฤษฎีการบริหาร ตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก</p> <p>2. ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ</p> <p>3. เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อน เกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>4. ณรงค์ศักดิ์ สายันต์ (2548) ศึกษาเรื่องลักษณะผู้นำที่ มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี</p> <p>5. ณัฐพร พรหมมาศ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดเก็บภาษีของข้าราชการ กรมสรรพากรในสังกัดสำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 8</p>	<p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติ ที่เหมาะสม และก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตาม วัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ด้านความรู้ความคิด	แนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรสเซอร์วิสเซิร์ฟอาร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย)	ด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับองค์ความรู้ความสามารถในการศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	แนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ หมายถึง บุคลากรมีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ ความเห็นและดุลยพินิจมักจะได้รับการสนับสนุนและเห็นด้วยจากคนอื่น ๆ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ด้านการวางแผน และการจัดการ	แนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับสภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การ ของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา	ด้านการวางแผนและการจัดการ หมายถึง บุคลากรสามารถ วางแผนได้ถูกต้องตรงกับ กิจกรรมที่ทำอยู่ สามารถ ปฏิบัติงานเสร็จทันตาม กำหนดเวลาเสมอ สามารถ คาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ ล่วงหน้าพร้อมทั้งสามารถ เตรียมการณ์ในการรับมือกับปัญหา เหล่านั้นอยู่เสมอ
ด้านการนำความรู้ไปใช้	แนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ สภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ด้านการนำความรู้ไปใช้ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สนใจติดตาม พัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้ เกิดประโยชน์อยู่เสมอ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง พยายามแสวงหา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	แนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรสเซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย)	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงาน ในองค์กร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นกลุ่มความสามารถ ในการประสานงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ	16	คน
2. พนักงานราชการ	13	คน (โดยไม่รวมผู้วิจัย)
3. ลูกจ้างเหมาบริการ	15	คน
รวม	44	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ มีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยผู้วิจัยศึกษาจากเนตรดาว มัชฌิมา (2549) งานวิจัยของ สันติภาพ วงศ์ศิริ (2551) และบทความของ อำนวยชัย บุญศรี (2556 ข) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก แล้วนำมากำหนดข้อคำถาม ดังนี้

- ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ	จำนวน 3 ข้อ
1.4 ความรับผิดชอบ	จำนวน 3 ข้อ
1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	จำนวน 3 ข้อ
2. ปัจจัยค่าจุน 7 ด้าน ได้แก่	
2.1 เงินเดือน	จำนวน 3 ข้อ
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
2.3 สถานะของอาชีพ	จำนวน 2 ข้อ
2.4 นโยบายและการบริหารงาน	จำนวน 4 ข้อ
2.5 สภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ข้อ
2.6 การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 5 ข้อ
2.7 ความมั่นคงในงาน	จำนวน 2 ข้อ

รวมจำนวน 41 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale และมีลักษณะเป็นข้อความ แสดงความคิดเห็น 4 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยศึกษา จากแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536 อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) และสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) แล้วนำมากำหนดข้อคำถาม ดังนี้

1. ด้านความรู้ความคิด	จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ	จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านการบริหารทรัพยากร	จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้	จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ

รวมจำนวน 22 ข้อ

โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Rating scale และมีลักษณะเป็นข้อความ แสดงความคิดเห็น 4 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และกำหนดนิยามศัพท์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและเหมาะสมในการใช้ภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|--|
| 4.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 นายจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 นายศิริพงศ์ จริยาวุฒิกุล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว |

นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่า IOC (Index of item-objective congruence) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรวิทยาลัยชุมชนพิจิตร จำนวน 30 คน และหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในเนื้อหาทั้งหมด
2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน
3. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อให้มีความสมบูรณ์ทั้ง 44 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการลงรหัสข้อมูล และนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ในการประมวลผลค่าทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลผล พิจารณาโดยการหาอัตราภาคชั้น (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91)
ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนของชั้น}} \\ \text{ค่าอัตราภาคชั้น} &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย โดยทุกช่วงของคะแนนมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็นดังนี้ (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91)

เกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจ

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

เกณฑ์การแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Hinkie, William, and Stephen (1998, p. 118) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	.91-1.00	หมายถึง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์	.71-.90	หมายถึง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.51-.70	หมายถึง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ .31-.50	หมายถึง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ .00-.30	หมายถึง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา
ประเภทของบุคลากร และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	18	40.91
หญิง	26	59.09
รวม	44	100
อายุ		
21-30 ปี	6	13.64
31-40 ปี	16	36.36
41-50 ปี	15	34.09
50 ปีขึ้นไป	7	15.91
รวม	44	100
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	13	29.55
อนุปริญญา/ ปวส.	1	2.27
ปริญญาตรี	9	20.45
ปริญญาโทขึ้นไป	21	47.73
รวม	44	100
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	16	36.36
พนักงานราชการ	13	29.55
ลูกจ้างเหมาบริการ	15	34.09
รวม	44	100
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	16	36.36
5-10 ปี	13	27.28
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	16	36.36
รวม	44	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 44 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 และเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.91 และ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 ปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และ อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ตามลำดับ

ประเภทของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ลูกจ้างเหมาบริการ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน สระแก้วเป็นระยเวลานาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว 5-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.28

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.16	.38	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.84	.48	มาก
3. ลักษณะของงานที่ทำ	2.87	.59	มาก
4. ความรับผิดชอบ	2.97	.49	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.44	.76	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน			
1. เงินเดือน	2.30	.74	น้อย
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.92	.63	มาก
3. สถานะของอาชีพ	3.20	.41	มาก
4. นโยบายและการบริหารงาน	2.67	.64	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	2.88	.49	มาก
6. การปกครองบังคับบัญชา	2.82	.64	มาก
7. ความมั่นคงในงาน	3.03	.57	มาก
รวม	2.84	.37	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84$, $\sigma = .37$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = .41$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินเดือน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.30$, $\sigma = .74$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน ได้แก่ สถานะของอาชีพ ($\mu = 3.20$, $\sigma = .41$) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.16$, $\sigma = .38$) ความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.03$, $\sigma = .57$) ความรับผิดชอบ ($\mu = 2.97$, $\sigma = .49$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 2.92$, $\sigma = .63$) สภาพการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.88$, $\sigma = .49$) ลักษณะของงานที่ทำ ($\mu = 2.87$, $\sigma = .59$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 2.84$, $\sigma = .48$) การปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 2.64$, $\sigma = .64$) นโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 2.67$, $\sigma = .64$)

ตามลำดับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน ($\mu = 2.44, \sigma = .76$) และเงินเดือน ($\mu = 2.30, \sigma = .74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	8 (18.20)	34 (77.30)	2 (4.50)	-	3.14	.46	มาก	3
2. การปฏิบัติงานที่ผ่านมา ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	8 (18.20)	35 (79.50)	1 (2.30)	-	3.16	.43	มาก	2
3. ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	12 (27.30)	28 (63.60)	4 (9.10)	-	3.18	.58	มาก	1
รวม					3.16	.38	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = .38$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่
เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.18, \sigma = .58$) รองลงมาคือ
การปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ ($\mu = 3.16,$
 $\sigma = .43$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
ที่วางไว้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.14, \sigma = .46$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	4 (9.10)	29 (65.90)	8 (18.20)	3 (6.80)	2.77	.71	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำ จากท่านเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	4 (9.10)	32 (72.70)	8 (18.20)	-	2.91	.52	มาก	1
3. หน่วยงานภายนอกให้ ความไว้วางใจโดยเชิญท่าน ให้ไปปฏิบัติงานร่วมกัน	7 (15.90)	26 (59.10)	8 (18.20)	3 (6.80)	2.84	.78	มาก	2
รวม					2.84	.48	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84, \sigma = .48$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.91, \sigma = .52$) รองลงมาคือ หน่วยงานภายนอกให้ความไว้วางใจโดยเชิญท่านให้ไปปฏิบัติงานร่วมกัน ($\mu = 2.84, \sigma = .78$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ($\mu = 2.77, \sigma = .71$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	9 (20.50)	23 (52.30)	9 (20.50)	3 (6.80)	2.86	.82	มาก	
2. งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	10 (22.7)	24 (54.50)	8 (18.20)	2 (4.50)	2.95	.78	มาก	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำทนายให้ลงมือทำ	9 (20.50)	19 (43.20)	14 (31.80)	2 (4.50)	2.80	.82	มาก	
รวม					2.87	.59	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = .59$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.95, \sigma = .78$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 2.86, \sigma = .82$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทนายให้ลงมือทำ ($\mu = 2.80, \sigma = .82$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณ เหมาะสมกับกำลัง ความสามารถ	3 (6.80)	38 (86.40)	2 (4.50)	1 (2.30)	2.98	.46	มาก	2
2. ในขณะที่ปฏิบัติงานท่าน มีอิสระปราศจาก การควบคุม อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	7 (15.90)	28 (63.60)	7 (15.90)	2 (4.50)	2.91	.71	มาก	3
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	10 (22.70)	26 (59.10)	7 (15.90)	1 (2.30)	3.02	.70	มาก	1
รวม					2.97	.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97, \sigma = .49$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.02, \sigma = .70$) รองลงมาคือ งานที่ท่าน
รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ($\mu = 2.98, \sigma = .46$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ
ในขณะปฏิบัติงานท่านมีอิสระปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ($\mu = 2.91,$
 $\sigma = .71$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	8 (18.20)	19 (43.20)	16 (36.40)	1 (2.30)	2.77	.77	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงิน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นกว่าเดิม	5 (11.40)	14 (31.80)	13 (29.50)	12 (27.30)	2.27	.99	น้อย	3
3. ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาส ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ โดยตัดเทียบกันตาม ความสามารถ	3 (6.80)	16 (36.40)	15 (34.10)	10 (22.70)	2.27	.89	น้อย	2
รวม					2.44	.76	น้อย	

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.44, \sigma = .76$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรม
สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.77, \sigma = .77$) รองลงมาคือ
ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยตัดเทียบกันตามความสามารถ
($\mu = 2.27, \sigma = .89$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินค่าตอบแทน
ในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม ($\mu = 2.27, \sigma = .99$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันเหมาะสม กับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2 (4.50)	20 (45.50)	17 (38.60)	5 (11.40)	2.43	.76	น้อย	1
2. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนประจำปี อย่างเป็นธรรม	3 (6.80)	17 (38.60)	11 (25.00)	13 (29.50)	2.23	.96	น้อย	3
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับ การครองชีพของคน	3 (6.80)	15 (34.10)	16 (36.40)	10 (22.70)	2.25	.89	น้อย	2
รวม					2.30	.74	น้อย	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.30$, $\sigma = .74$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.43$, $\sigma = .76$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของคน ($\mu = 2.25$, $\sigma = .89$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม ($\mu = 2.23$, $\sigma = .96$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ อันดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	11 (25.00)	24 (54.50)	6 (13.60)	3 (6.80)	2.98	.82	มาก	2
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา	11 (25.00)	25 (56.80)	7 (15.90)	1 (2.30)	3.05	.71	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. เพื่อนร่วมงานต่าง ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	5 (11.40)	26 (59.10)	10 (22.70)	3 (6.80)	2.75	.75	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานสามารถตกลง กันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน	5 (11.40)	28 (63.60)	7 (15.90)	4 (9.10)	2.77	.77	มาก	3
รวม					2.92	.63	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92, \sigma = .63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.05, \sigma = .71$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 2.98, \sigma = .82$) เพื่อนร่วมงานสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.77, \sigma = .77$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\mu = 2.75, \sigma = .75$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพ ที่ได้รับการยอมรับนับถือ จากสังคม	11 (25.00)	31 (70.50)	2 (4.50)	-	3.20	.51	มาก	2
2. หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ รู้สึกที่ท่านมีเกียรติในสังคม	10 (22.70)	33 (75.00)	1 (2.30)	-	3.20	.46	มาก	1
รวม					3.20	.41	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20, \sigma = .41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ($\mu = 3.20, \sigma = .46$) เป็นอันดับหนึ่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้รู้สึกที่ท่านมีเกียรติในสังคม ($\mu = 3.20, \sigma = .51$) เป็นอันดับสอง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของงานไว้อย่างชัดเจน	8 (18.20)	23 (52.30)	12 (27.30)	1 (2.30)	2.86	.73	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการดำเนินงาน	5 (11.40)	18 (40.90)	13 (29.50)	8 (18.20)	2.45	.93	น้อย	4
3. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ ให้ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	4 (9.10)	22 (50.00)	14 (31.80)	4 (9.10)	2.59	.79	มาก	3
4. การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	5 (11.40)	24 (54.50)	13 (29.50)	2 (4.50)	2.73	.73	มาก	2
รวม					2.66	.64	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.66, \sigma = .64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 2.86, \sigma = .73$) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 2.73, \sigma = .73$) หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ให้ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน ($\mu = 2.59, \sigma = .79$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ($\mu = 2.45, \sigma = .93$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานให้การสนับสนุน ด้านวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	8 (18.20)	30 (68.20)	5 (11.40)	1 (2.30)	3.02	.63	มาก	4
2. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน	12 (27.30)	29 (65.90)	2 (4.50)	1 (2.30)	3.18	.62	มาก	1
3. หน่วยงานมีห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วนเหมาะสม	7 (15.90)	14 (31.80)	18 (40.90)	5 (11.40)	2.52	.90	มาก	5
4. สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียง รบกวนจนทำให้ขาดสมาธิ ในการปฏิบัติงาน	3 (6.80)	21 (47.70)	10 (22.70)	10 (22.70)	2.39	.92	น้อย	6
5. ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่าง เพียงพอ	11 (25.00)	27 (61.40)	6 (13.60)	-	3.11	.62	มาก	2
6. ไม่มีมลภาวะทางอากาศ รบกวนในระหว่างปฏิบัติงาน	13 (29.50)	22 (50.00)	8 (18.20)	1 (2.30)	3.07	.76	มาก	3
รวม					2.88	.49	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.88$, $\sigma = .76$) โดยเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.18$, $\sigma = .62$) รองลงมาคือ ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ ($\mu = 3.11$, $\sigma = .62$) ไม่มีมลภาวะทางอากาศรบกวนในระหว่างปฏิบัติงาน ($\mu = 3.07$, $\sigma = .76$) และ หน่วยงานมีห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม ($\mu = 2.52$, $\sigma = .90$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงรบกวนจนทำให้ขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.39$, $\sigma = .92$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการบริหารงาน	3 (6.80)	33 (75.00)	7 (15.90)	1 (2.30)	2.86	.55	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผน การดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	7 (15.90)	26 (59.10)	9 (20.50)	2 (4.50)	2.86	.73	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง	5 (11.40)	26 (59.10)	10 (22.70)	3 (6.80)	2.75	.75	มาก	4
4. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยง ธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	8 (18.20)	17 (38.60)	13 (29.50)	6 (13.60)	2.61	.95	มาก	5
5. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจ ให้คำปรึกษา แนะนำ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	10 (22.70)	26 (59.10)	6 (13.60)	2 (4.50)	3.00	.75	มาก	1
	รวม				2.82	.64	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82, \sigma = .64$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\mu = 3.00, \sigma = .75$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ($\mu = 2.86, \sigma = .55$) ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 2.86, \sigma = .73$) ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 2.75, \sigma = .75$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu = 2.61, \sigma = .95$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มี ความมั่นคง	13 (29.50)	22 (50.00)	7 (15.90)	2 (4.50)	3.05	.81	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่มีความมั่นคง	7 (15.90)	33 (75.00)	2 (4.50)	2 (4.50)	3.02	.63	มาก	2
	รวม				3.03	.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .57$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อาชีพของท่านเป็นอาชีพ
ที่มีความมั่นคง เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.05, \sigma = .81$) หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงาน
ที่มีความมั่นคง เป็นอันดับสอง ($\mu = 3.02, \sigma = .63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สระแก้ว

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ด้านการวางแผน
และการจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ด้านความรู้ความคิด	3.13	.45	มาก
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	3.04	.35	มาก
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ	3.10	.41	มาก
4. ด้านการบริหารทรัพยากร	3.07	.40	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้	3.13	.45	มาก
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.21	.41	มาก
รวม	3.11	.31	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = .31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.11, \sigma = .31$) อันดับสองมีสองด้านซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ($\mu = 3.13, \sigma = .45$) และด้านการนำความรู้ไปใช้ ($\mu = 3.13, \sigma = .45$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนและการจัดการ ($\mu = 3.10, \sigma = .41$) ด้านการบริหารทรัพยากร ($\mu = 3.07, \sigma = .40$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ($\mu = 3.04, \sigma = .35$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านความรู้ความคิด จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความคิด	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนจบมา กับงานที่ปฏิบัติอยู่	9 (20.50)	30 (68.20)	5 (11.40)	-	3.09	.56	มาก	4
2. ท่านศึกษาและค้นหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	8 (18.20)	35 (79.50)	1 (2.30)	-	3.16	.43	มาก	1
3. ท่านใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น คิดวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว หรือได้ปริมาณงานมากขึ้น	9 (20.50)	32 (72.70)	3 (6.80)	-	3.14	.51	มาก	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความคิด	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์	10 (22.70)	30 (68.20)	3 (6.80)	1 (2.30)	3.11	.62	มาก	3
รวม					3.13	.44	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = .44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.16$, $\sigma = .43$) รองลงมาคือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น คิดวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วหรือได้ปริมาณงานมากขึ้น ($\mu = 3.14$, $\sigma = .51$) สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\mu = 3.11$, $\sigma = .62$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การประยุกต์ใช้ความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนจบมากับงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\mu = 3.09$, $\sigma = .56$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ จำแนก
เป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงานท่านสามารถ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้	6 (13.60)	32 (72.70)	5 (11.40)	1 (2.30)	2.98	.59	มาก	3
2. ท่านเสาะหาข้อมูลที่มีอยู่ อย่างครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ	5 (11.40)	38 (86.40)	1 (2.30)	-	3.09	.36	มาก	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ข้อเสนอแนะจาก การตัดสินใจได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน	5 (11.40)	36 (81.80)	3 (6.80)	-	3.05	.43	มาก	2
	รวม				3.04	.35	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = .35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การเสาะหาข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.09$, $\sigma = .36$) รองลงมาคือ ข้อเสนอแนะจากการตัดสินใจของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.05$, $\sigma = .43$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ ($\mu = 2.98$, $\sigma = .59$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการวางแผนและการจัดการ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีการวางแผนทุกครั้ง ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	8 (18.20)	35 (79.50)	1 (2.30)	-	3.16	.43	มาก	1
2. ท่านสามารถวางแผน ได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรม ที่ทำอยู่	9 (20.50)	30 (68.20)	5 (11.40)	-	3.09	.56	มาก	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติงาน เสร็จทันกำหนดเวลาตาม แผนที่วางไว้	10 (22.70)	31 (70.50)	3 (6.80)	-	3.16	.53	มาก	2

ตารางที่ 19

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านมีการเตรียมแผนไว้ รองรับหากเกิดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน	5 (11.40)	34 (77.30)	4 (9.10)	1 (2.30)	2.98	.55	มาก	4
รวม					3.10	.41	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = .41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการวางแผนทุกครั้งก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\mu = 3.16, \sigma = .43$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดเวลา ($\mu = 3.16, \sigma = .53$) สามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่ ($\mu = 3.09, \sigma = .56$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มีการเตรียมแผนไว้รองรับหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.98, \sigma = .55$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการบริหารทรัพยากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	9 (20.50)	33 (75.00)	2 (4.50)	-	3.16	.48	มาก	1
2. ท่านคิดหาหนทางที่จะใช้ เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	9 (20.50)	32 (72.70)	2 (4.50)	1 (2.30)	3.11	.58	มาก	2
3. ท่านสามารถแนะนำเพื่อน ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการ ปฏิบัติงานที่ประหยัดเวลา	7 (15.90)	29 (65.90)	8 (18.20)	-	2.98	.59	มาก	4

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงาน ที่เป็นการประหยัดลด การสูญเสียต้นทุนอยู่เสมอ	5 (11.40)	36 (81.80)	3 (6.80)	-	3.05	.43	มาก	3
รวม					3.07	.40	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.07, \sigma = .40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.16, \sigma = .48$) รองลงมาคือ คิดหาหนทางที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\mu = 3.11, \sigma = .58$) คิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการประหยัดลดการสูญเสียต้นทุนอยู่เสมอ ($\mu = 3.05, \sigma = .43$) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ สามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ประหยัดเวลา ($\mu = 2.98, \sigma = .59$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านการนำความรู้ไปใช้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการนำความรู้ไปใช้	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	11 (25.00)	31 (70.50)	2 (4.50)	-	3.20	.51	มาก	1
2. ท่านสนใจติดตามสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตน ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ	11 (25.00)	31 (70.50)	2 (4.50)	-	3.20	.51	มาก	1
3. ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	6 (13.60)	33 (75.00)	3 (6.80)	2 (4.50)	2.98	.63	มาก	3

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการนำความรู้ไปใช้	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านพยายามแสวงหา ข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	10 (22.70)	31 (70.50)	2 (4.50)	1 (2.30)	3.14	.59	มาก	2
รวม					3.13	.45	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ($\mu = 3.13$, $\sigma = .45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานรับผิดชอบ ($\mu = 3.20$, $\sigma = .51$) และ สนใจติดตามสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ ($\mu = 3.20$, $\sigma = .51$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.14$, $\sigma = .59$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 2.98$, $\sigma = .63$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้ การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ตลอดเวลา	14 (31.80)	26 (59.10)	4 (9.10)	-	3.23	.60	มาก	1
2. ท่านสามารถนำเทคโนโลยี ที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความเร็วยิ่งขึ้น	12 (27.30)	29 (65.90)	3 (6.80)	-	3.20	.55	มาก	3
3. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน ได้อย่างดี	10 (22.70)	33 (75.00)	1 (2.30)	-	3.20	.46	มาก	2

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				μ	σ	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
4. ท่านสามารถติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	12 (27.30)	29 (65.90)	3 (6.80)	-	3.20	.55	มาก	3
	รวม				3.21	.41	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.21$, $\sigma = .41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พร้อมทั้งจะเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.23$, $\sigma = .60$) รองลงมาคือ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างดี ($\mu = 3.20$, $\sigma = .46$) ส่วนอันดับสุดท้ายคือ สามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วยิ่งขึ้น ($\mu = 3.20$, $\sigma = .55$) สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.20$, $\sigma = .55$) เท่ากัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความรู้ความคิด	.336*	.03	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.459**	.00	ต่ำ
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.698**	.00	ปานกลาง
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.505**	.00	ปานกลาง
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.753**	.00	สูง
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.590**	.00	ปานกลาง
รวม		.734**	.00	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .734$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .753$) ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .698, .505$ ตามลำดับ) ด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .336$) ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .459$)

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านการได้รับ	ด้านความรู้ความคิด	.311*	.04	ต่ำ
การยอมรับนับถือ	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.191	.22	ต่ำมาก
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.458**	.00	ต่ำ
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.413**	.01	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.409**	.01	ต่ำ
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.296	.05	ต่ำมาก
	รวม	.459**	.00	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .459$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .311$) ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .458, .413, .409$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านลักษณะ ของงานที่ทำ	ด้านความรู้ความคิด	.338*	.03	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.075	.63	ต่ำมาก
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.052	.74	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.314*	.04	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.248	.11	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.185	.23	ต่ำมาก
	รวม	.272	.08	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความคิด ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .338, .314$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจ
และการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านกระบวนการ
ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้าน	ด้านความรู้ความคิด	.391**	.01	ต่ำ
ความรับผิดชอบ	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.280	.07	ต่ำมาก
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.101	.51	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.397**	.01	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.281	.64	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.365*	.02	ต่ำ
	รวม	.398**	.01	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .398$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความคิด ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .391, .397$ ตามลำดับ) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .365$)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ด้านความรู้ความคิด	.355*	.02	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.209	.17	ต่ำมาก
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.213	.16	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.509**	.00	ปานกลาง
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.264	.08	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.449**	.00	ต่ำ
	รวม	.439**	.00	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .439$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .509$) ด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .355$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .449$)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านเงินเดือน	ด้านความรู้ความคิด	.030	.85	ต่ำมาก
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.015	.93	ต่ำมาก
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.074	.64	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.304*	.05	ต่ำมาก
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.140	.36	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.344*	.02	ต่ำ
รวม		.200	.19	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .344$) ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .304$)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านเงินเดือน

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์	ด้านความรู้ความคิด	.307*	.04	ต่ำ
ระหว่างบุคคล	ด้านการใช้กลยุทธ์และการตัดสินใจ	.395**	.01	ต่ำ
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.172	.26	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.396**	.01	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.119	.44	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.369*	.01	ต่ำ
	รวม	.377*	.01	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .377$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านด้านความรู้ความคิด ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .307, .369$ ตามลำดับ) ด้านการใช้กลยุทธ์ และการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .395, .396$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและการจัดการ และด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านสถานะ ของอาชีพ	ด้านความรู้ความคิด	.418**	.01	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.520**	.00	ปานกลาง
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.486**	.00	ต่ำ
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.352*	.02	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.437**	.00	ต่ำ
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.566**	.00	ปานกลาง
	รวม	.605**	.00	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 พบว่า แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .520, .566$ ตามลำดับ) ด้านความรู้ความคิด ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .418, .486, .437$ ตามลำดับ) ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 01 ($r = .352$)

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ด้านความรู้ความคิด	.401**	.01	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.463**	.00	ต่ำ
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.322*	.03	ต่ำ
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.536**	.00	ปานกลาง
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.235	.13	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.305*	.04	ต่ำ
	รวม	.487**	.00	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .487$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่ามาก ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .536$) ด้านความรู้ความคิด ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .401, .463$ ตามลำดับ) ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .322, .305$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านสภาพ	ด้านความรู้ความคิด	.249	.10	ต่ำมาก
การปฏิบัติงาน	ด้านการใช้กลยุทธ์และการตัดสินใจ	.317*	.04	ต่ำ
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.352*	.02	ต่ำ
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.584**	.00	ปานกลาง
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.416**	.01	ต่ำ
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.470**	.00	ต่ำ
รวม		.521**	.00	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .521$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .584$) ด้านการใช้กลยุทธ์และการตัดสินใจ ด้านการวางแผนและการจัดการ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .317, .352$ ตามลำดับ) ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .416, .470$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความคิด ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้าน	ด้านความรู้ความคิด	.131	.40	ต่ำมาก
การปกครอง	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.248	.11	ต่ำมาก
บังคับบัญชา	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.094	.54	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.458**	.00	ต่ำ
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.149	.34	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.401**	.01	ต่ำ
	รวม	.318*	.04	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 พบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .318$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .458, .401$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ด้านการวางแผน และการจัดการ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสหสัมพันธ์	Sig.	แปลผล
ด้านความมั่นคงในงาน	ด้านความรู้ความคิด	.463**	.00	ต่ำ
	ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ	.363*	.02	ต่ำ
	ด้านการวางแผนและการจัดการ	.219	.15	ต่ำมาก
	ด้านการบริหารทรัพยากร	.243	.11	ต่ำมาก
	ด้านการนำความรู้ไปใช้	.298*	.05	ต่ำมาก
	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	.397**	.01	ต่ำ
รวม		.434**	.00	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .434$) แสดงว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีค่ามาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความคิด ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .463, .397$ ตามลำดับ) ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .363, .298$ ตามลำดับ)

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผนและการจัดการ และด้านการบริหารทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 35 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

จากตารางที่ 35 พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) โดยสัมพันธ์กันในทางบวก 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 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .337, .318$ ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำมาสรุปตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป ประเภทของบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ บุคลากรมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้ความคิด ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านการบริหาร ทรัพยากร และด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .636$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r = .734$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .605$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .521$) ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .487$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .459$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .439$) ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .434$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .398$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .337$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .318$) ตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งมีองค์ประกอบ สองประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (2) ปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลง จึงมีความเป็นไปได้ว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ได้รับปัจจัยจูงใจทั้งสองประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานสอดคล้องกับทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์ของ Mayo (1932 อ้างถึงใน วรณพร พุทธภุมพิทักษ์ และกาญจนา นินหว่าง, 2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยมนุษย์ในการทำงานและสังคมการจัดการว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด จากการศึกษาทำให้เกิดแนวความคิดในการจัดการด้านความสัมพันธ์ ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรยังมีความต้องการสิ่งทีนอกเหนือจากวัตถุหรือเศรษฐกิจ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม คนงานยังต้องการความรัก ความเข้าใจจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี นอกจากนี้ผลจากการศึกษาทำให้เกิดลักษณะขององค์การแบบไม่เป็นทางการที่อยู่ใ้องค์การที่เป็นทางการ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้างานแบบสายสัมพันธ์มากกว่าแบบทางการด้วยภาระหน้าที่เท่านั้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 66) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2555, หน้า 109) ที่ศึกษาอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากรบริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วรายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 67-68) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2550, หน้า 113) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานภายนอกให้ความไว้วางใจเชิญให้ไปปฏิบัติงานร่วมด้วย ตลอดจน ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 69-70) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 76) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูที่เลี้ยงมีระดับการรับรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือทำ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 71-72) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจด้านลักษณะของเนื้องาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2550, หน้า 114) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน และบุคลากรมีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 73-74) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 74) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่า การเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นมีโอกาสที่จะได้รับค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีหลักเกณฑ์และข้อจำกัดในเรื่องของการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 75-76) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 75) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของลูกจ้างเหมาบริการ ตลอดจนความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 87-88) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้า เขต 3 มีแรงจูงใจด้านเงินค่าจ้าง/ เงินเดือน อยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 80) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัด

อุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 89-90) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าเขต 3 มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 83-86) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เป็นหน่วยงานราชการ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรักงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ได้รับการยอมรับ และมีเกียรติในสังคม จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 59) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าระดับสถานภาพของวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร (2555, หน้า 64) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานและมีการกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 56) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของรุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร (2555, หน้า 59) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากร มีความเห็นว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีมลภาวะทางอากาศรบกวนในระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 82-83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนมีความเต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 79) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีระดับการรับรู้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร (2555, หน้า 58) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.12 ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากร มีความเห็นว่าอาชีพและหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงสูงเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ประกอบกับอยู่ระหว่างการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในงานย่อมมีมากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร (2555, หน้า 65) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีม

ที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2550, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานของตนเอง เช่น สามารถวางแผน ตัดสินใจ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนสามารถสื่อสารกัน ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเข้มแข็ง ชันแข็ง (2548, หน้า 26) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และแนวคิดของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 42) ซึ่งได้ให้ความหมาย ของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากร ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2550, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะด้านการปรับปรุง กระบวนการทำงาน และด้านการคิดเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของวิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 132) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงานมีสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความคิด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนจบมากับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้เป็นอย่างดี มีการศึกษาหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

เช่น คิววิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วหรือได้ปริมาณงานมากขึ้น ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้านความรู้ความคิด (Cognitive abilities) ประกอบด้วย (1) ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับองค์กร (2) ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างมีมาตรฐาน (3) ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิจัย (4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ (5) ความสามารถในการศึกษาวิจัย และค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง (6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (7) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนวิทย์ สิทธิวงศ์ (2550, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครื่องนาครดสิกรไทย) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะบุคลากรด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ โดยเสาะหาข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ และข้อเสนอแนะที่ได้จากการตัดสินใจได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 134) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงานมีสภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี สารนอก (2553, หน้า 110-112) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการวางแผน และการจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการวางแผนทุกครั้งก่อนลงมือปฏิบัติงาน สามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดเวลาตามแผนที่วางไว้ และมีการเตรียมแผนไว้รองรับหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536, อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และการจัดการ (ตรง และเหมาะสมแก่เวลา และมีการคิดริเริ่ม) พนักงานมีทัศนคติที่มองไกล

ไปกว่าความจำเป็นของงานในปัจจุบันหรือเปล่า เขาได้แสดงความสามารถในการสังเกตเห็น เหตุการณ์พิเศษที่ผิดจากปกติหรือไม่ ได้แก่ (1) สามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้า พร้อมกับสามารถเตรียมการณ์ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น (2) สามารถวางแผนครอบคลุมถึง เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและอาจเกิดขึ้นได้ครบถ้วน (3) สามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับ กิจกรรมที่ทำอยู่ (4) แผนงานมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลัง (5) สามารถพิจารณา ใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ (6) ผลลัพธ์ที่ผลิตสำเร็จมักจะเสร็จทัน ตามกำหนดเวลาเสมอ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 135) ที่ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงาน มีสภาพการปฏิบัติงานด้านการวางแผน และการจัดงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคิดหาหนทางที่จะใช้เครื่องมือ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ที่ประหยัดเวลา ลดการสูญเสีย ต้นทุนอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2536, อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ (ทั้งที่เป็นกำลังคนและวัสดุสิ่งของ) พนักงาน ผู้นี้ได้ทำการบริหารงาน โดยได้ประสิทธิภาพสูงสุดในแง่ของการใช้กำลังคน และวัสดุสิ่งของ เพียงใด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนขั้นต่ำสุดกับผลเสียที่อาจเกิดขึ้น จากการประหยัดค่าใช้จ่ายมากเกินไป ได้แก่ (1) มีประสิทธิภาพดีในการใช้วัสดุดิบ (2) คิดหา หนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ (3) สามารถทำงานได้ผลดีมาก โดยใช้วัสดุอุปกรณ์ต้นทุนต่ำ แต่ได้ผลงานดี (4) สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัด การใช้ทรัพยากรได้ตลอดเวลา (5) สามารถจัดกระบวนการควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุ ต่าง ๆ และสามารถติดตามควบคุม (6) มีการพัฒนา นำเอาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ มาใช้ อยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 136) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การของสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงานมีสภาพ การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ สนใจติดตามสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตน ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีความพยายามแสวงหา

ข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ของธงชัย สันติวงษ์ (2536, อ้างถึงใน วิสาข์ อนุกุล, 2550, หน้า 47) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้ไปใช้ (ลึก ถูกต้อง และกว้าง) พนักงานได้แสดงให้เห็นเข้าใจถึงความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่งานของเขามีอะไรบ้าง ให้พิจารณาทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน ได้แก่ (1) มีความรู้ความสามารถทางเทคนิค และอาชีพสูงมากเป็นพิเศษ (2) มีความลึกซึ้งในงานที่ทำงานสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เป็นผลในทางประหยัดทั้งกำลังคนและวัสดุสิ่งของ (3) สามารถรักษา และเพิ่มระดับความรู้ทางอาชีพ และเทคนิค (4) สนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ (5) มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (6) พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสาข์ อนุกุล (2550, หน้า 133) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า พนักงานมีสภาพการปฏิบัติงานด้านการนำความรู้ไปใช้โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา สามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานและสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์กร (2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม (4) ความสามารถในการประสานงาน (5) ความสามารถในการวางแผน (6) ความสามารถในการประเมินผล (7) ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน กล้วยเครือ (2554, หน้า 62) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 106-107) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานมีผลการปฏิบัติงานด้านความรอบรู้งาน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจโดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .636$) นั้นหมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Pigors and Mayers (1981, p 116 อ้างถึงใน เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 20-21) ที่ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ (1) ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ (2) ลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ (4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง (5) มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี (6) ชีดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน (7) มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล (8) มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กัน ในสังคมอย่างดี และสอดคล้องแนวคิดของและสอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา ชัยอำนวยพร (2542, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง สิ่งที่เร่งเร้า กระตุ้น และเสริมสร้าง ความปรารถนาของคนหรือคณะบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัด อุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผล ดังนี้

3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัย ที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี

มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของเนื้องาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำกับ

3.4 ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด 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) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรุณี สารนอก (2553, หน้า 129-130) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 ด้านสถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัย ที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขัดแย้งกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุก ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านสถานะภาพของวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุก ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัย ที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของชนาภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุก ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า

แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองและการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.12 ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549, หน้า 95-96) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนภา ไชยศาสตร์ (2556, หน้า 81) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น เพื่อให้แรงจูงใจอยู่ระดับดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร เช่น สนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วม การประชุม อบรม สัมมนา ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับมาพัฒนาผลงาน การแสดงให้เห็นถึงความเป็นกลางในพิจารณาความดีความชอบของ บุคลากรอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถ การปรับค่าจ้างเงินเดือนให้กับลูกจ้างเหมาบริการทุกปี ในอัตราที่สามารถเพิ่มได้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับ ค่าครองชีพในปัจจุบันของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งเป็นกลุ่ม ที่มีเงินเดือนไม่มากนักและไม่มีสวัสดิการอื่นรองรับ โดยสนับสนุนให้มีรายได้เสริมหรือลดรายจ่าย ในครัวเรือน เช่น เพิ่มพื้นที่แปลงสาธิตเกษตรอินทรีย์เพื่อให้ได้ผลผลิตมากขึ้นให้บุคลากรสามารถ บริโภคหรือจำหน่ายในราคาต้นทุนเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสได้รับเงินค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกว่าเดิมซึ่งหากมีข้อจำกัดในเรื่องของหลักเกณฑ์การเลื่อน เงินเดือน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับบุคลากร เช่น จัดตั้ง ศูนย์จำหน่ายสินค้าที่ได้จากสาขาวิชาเกษตรอินทรีย์และหลักสูตรฝึกอบรมและจัดเจ้าหน้าที่ประจำ ศูนย์จำหน่ายสินค้าแบบมีค่าตอบแทนโดยรับสมัครจากบุคลากรที่สนใจ เป็นต้น ตลอดจน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีควรดำเนินการพิจารณาตามผลงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ตนปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปผู้สนใจ ควรทำการศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้กับบุคลากรในวิทยาลัยชุมชนอื่น เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนในจังหวัดอื่น

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการศึกษาในเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้สนใจจึงควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อเท็จจริงได้ มากยิ่งขึ้น

3. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย ผู้สนใจจึงควรทำการศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานในภาพรวม

4. จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการศึกษารั้งต่อไปผู้สนใจควรศึกษาในประเด็นของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- เข้มแข็ง ชันแจ่ม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณี สารนอก. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฬารวรรณ กล้วยเครือ. (2554). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- ชนภา ไชยศาสตร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ณรงค์ศักดิ์ สายันต์. (2548). *ลักษณะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพร พรหมมาศ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีของ
ข้าราชการกรมสรรพากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 8*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพร วุฒิสมนุรณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็น
สมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา สานะพันธุ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทสยามโตโยต้าอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี*.
งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม,
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา พูลเกษม. (2548). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลด้านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณี ข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมมองคอกการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งรัชดา พิชรรมานูวัตร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โรบินส์, สเตเฟน พี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐสิทธิ์, แปล)*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โดไชน่า.
- ลัดดา ชัยอานวยพร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงศ์นริศ คงรอด. (2554). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในงานสุขภาพภาคประชาชน อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณพร พึ่งวร. (2551). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร*. การศึกษาอิสระสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณพร พุทธภุมพิทักษ์ และกัญญามน อินสว่าง. (2554). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*.

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

วัลลภ หล้าแหล่ง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. (2558). *ทำเนียบบุคลากรประจำปี พ.ศ. 2558*. สระแก้ว: สำนักงานทะเบียนวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.

วิสาข์ อนุกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรีวรรณ ฤกษ์สมจิต. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ถาวรน้ำมันพืช จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันติภพ วงศ์ศิริ. (2551). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สยามกลาส อินคัสทรี จำกัด*. การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สุจิตรา พรมนุชาธิป. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

อานวยชัย บุญศรี. (2556 ก). *การจูงใจในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก:

<http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/work-motivation-5.html>.

อานวยชัย บุญศรี. (2556 ข). *ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก*. เข้าถึงได้จาก

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

Hinkie, D. E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied statistics for the behavior sciences*. (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.

Simon, H. A. (1974). *Administration behavior*. New York: Macmillan.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.

อนุปริญญา/ ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประเภทของบุคลากร

ลูกจ้างเหมาบริการ

พนักงานราชการ

ข้าราชการ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน และปัจจัยจูงใจ 7 ด้าน
 คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็น
 ของท่านเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
1.1 การปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี				
1.2 การปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ				
1.3 ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี				
2. การได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1 ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร				
2.2 เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน				
2.3 หน่วยงานภายนอกให้ความไว้วางใจโดยเชิญท่านให้ไปปฏิบัติงานร่วมกัน				
3. ลักษณะของงานที่ทำ				
3.1 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
3.2 งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
3.3 งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำให้ท้าทายให้ลงมือทำ				

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ความรับผิดชอบ				
4.1 งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ				
4.2 ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านมีอิสระปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน				
4.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
5.1 ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์				
5.2 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม				
5.3 ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ				
ปัจจัยค้ำจุน				
1. เงินเดือน				
1.1 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่				
1.2 ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม				
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการครองชีพในปัจจุบัน				
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
2.1 ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา				

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.2 ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา				
2.3 เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
2.4 เพื่อนร่วมงานสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน				
3. สถานะของอาชีพ				
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม				
3.2 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ทำให้รู้สึกว่ามีเกียรติในสังคม				
4. นโยบายและการบริหารงาน				
4.1 หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน				
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน				
4.3 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ให้ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน				
4.4 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
5. สภาพการปฏิบัติงาน				
5.1 หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน				
5.2 มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
5.3 หน่วยงานมีห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม				

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.4 สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงรบกวนจนทำให้ขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน				
5.5 ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ				
5.6 ไม่มีมลภาวะทางอากาศรบกวนในระหว่างปฏิบัติงาน				
6. การปกครองบังคับบัญชา				
6.1 ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน				
6.2 ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน				
6.3 ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง				
6.4 ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ				
6.5 ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				
7. ความมั่นคงในงาน				
7.1 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง				
7.2 หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง				

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความรู้ความคิด				
1.1 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ในสาขาวิชาที่เรียนจบมากับงานที่ปฏิบัติอยู่				
1.2 ท่านศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่ง ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
1.3 ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน เช่น คิดวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้ สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วหรือได้ปริมาณ งานมากขึ้น				
1.4 ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์				
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ				
2.1 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่าน สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้				
2.2 ท่านเสาะหาข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วน ก่อนการตัดสินใจ				
2.3 ข้อเสนอแนะจากการตัดสินใจของท่าน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ				
3.1 ท่านมีการวางแผนทุกครั้งก่อนลงมือ ปฏิบัติงาน				
3.2 ท่านสามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับ กิจกรรมที่ทำอยู่				

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดเวลาตามแผนที่วางไว้				
3.4 ท่านมีการเตรียมแผนไว้รองรับหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน				
4. ด้านการบริหารทรัพยากร				
4.1 ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4.2 ท่านคิดหาหนทางที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
4.3 ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ประหยัดเวลา				
4.4 ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการประหยัดลดการสูญเสียต้นทุนอยู่เสมอ				
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้				
5.1 ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย				
5.2 ท่านสนใจติดตามสิ่งใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ				
5.3 ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง				
5.4 ท่านพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน				
6.1 ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา				

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.2 ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วยิ่งขึ้น				
6.3 ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับ บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างดี				
6.4 ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

(Index of item objective congruence: IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1.1	การทำงานที่ผ่านมามีท่านประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2	การทำงานที่ผ่านมามีท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
2.1	ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	เพื่อนร่วมงานมาขอคำแนะนำจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	หน่วยงานภายนอกให้ความไว้วางใจโดยเชิญท่านให้ไปทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ลักษณะของงานที่ทำ						
3.1	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.2	งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	งานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำทนายให้ลงมือทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ						
4.1	งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับกำลังความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านมีอิสระปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	-1	1	1	0.333	ปรับปรุง
4.3	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
5.1	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	ท่านมีโอกาที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
ปัจจัยค้ำจุน						
1. เงินเดือน						
1.1	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.2	ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนประจำปี อย่างเป็นธรรม	1	0	1	0.667	ใช้ได้
1.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับจาก การทำงานเพียงพอสำหรับ การครองชีพของตน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
2.1	ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อ ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4	เพื่อนร่วมงานสามารถตกลงกันได้ ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สถานะของอาชีพ						
3.1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพ ที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก สังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้รู้สึก ที่ท่านมีเกียรติในสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
4. นโยบายและการบริหารงาน						
4.1	หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมาย ของงานในหน้าที่ของท่าน ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	มีการกำหนดหน้าที่ให้ท่านปฏิบัติ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. สภาพการทำงาน						
5.1	หน่วยงานให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	หน่วยงานมีห้องทำงานเป็นสัดส่วน เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4	สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงรบกวน จนทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5	ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.6	ไม่มีมลภาวะทางอากาศรบกวน ในระหว่างปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. การปกครองบังคับบัญชา						
6.1	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการบริหารงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2	ผู้บังคับบัญชามีการวางแผน การดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3	ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6.4	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.5	ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้คำปรึกษาแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ความมั่นคงในงาน						
7.1	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
7.2	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
1. ด้านความรู้ความคิด						
1.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนจบมากับงานที่ปฏิบัติอยู่	1	-1	0	0	ปรับปรุง
1.2	ท่านศึกษาและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3	ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เช่น คิดวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วหรือได้ปริมาณงานมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ						
2.1	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.2	ท่านเสาะหาข้อมูลที่มีอยู่อย่างครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3	ข้อเสนอแนะจากการตัดสินใจของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ						
3.1	ท่านมีการวางแผนทุกครั้งก่อนลงมือปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2	ท่านสามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันกำหนดเวลาตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4	ท่านมีการเตรียมแผนไว้รองรับหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการบริหารทรัพยากร						
4.1	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2	ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ประหยัดเวลาและ/ หรือใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3	ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นการประหยัดลดการสูญเสียเพื่อแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานที่มีต้นทุนต่ำที่สุดอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	คะแนนความคิดเห็น			IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. ด้านการนำความรู้ไปใช้						
5.1	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2	ท่านสนใจติดตามสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.3	ท่านมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	0	1	0.667	ใช้ได้
5.4	ท่านพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
6.1	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
6.2	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความเร็วยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
6.3	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
6.4	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.943	64

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
ปัจจัยสูงใจ 1.1	3.1333	.43417	30
ปัจจัยสูงใจ 1.2	3.1333	.34575	30
ปัจจัยสูงใจ 1.3	3.2667	.58329	30
ปัจจัยสูงใจ 2.1	2.7333	.73968	30
ปัจจัยสูงใจ 2.2	2.9333	.52083	30
ปัจจัยสูงใจ 2.3	2.8333	.74664	30
ปัจจัยสูงใจ 3.1	2.8667	.86037	30
ปัจจัยสูงใจ 3.2	2.8667	.81931	30
ปัจจัยสูงใจ 3.3	2.8000	.80516	30
ปัจจัยสูงใจ 4.1	3.0000	.45486	30

	Mean	Std. deviation	N
ปัจจัยสูงใจ 4.2	2.8333	.69893	30
ปัจจัยสูงใจ 4.3	2.9000	.75886	30
ปัจจัยสูงใจ 5.1	2.7667	.77385	30
ปัจจัยสูงใจ 5.2	2.3000	.87691	30
ปัจจัยสูงใจ 5.3	2.4000	.72397	30
ปัจจัยค่าจุน 1.1	2.7000	.65126	30
ปัจจัยค่าจุน 1.2	2.7000	.53498	30
ปัจจัยค่าจุน 1.3	2.4667	.62881	30
ปัจจัยค่าจุน 2.1	2.9333	.90719	30
ปัจจัยค่าจุน 2.2	2.9667	.71840	30
ปัจจัยค่าจุน 2.3	2.6000	.77013	30
ปัจจัยค่าจุน 2.4	2.7667	.67891	30
ปัจจัยค่าจุน 3.1	3.2000	.48423	30
ปัจจัยค่าจุน 3.2	3.2000	.40684	30
ปัจจัยค่าจุน 4.1	2.8000	.76112	30
ปัจจัยค่าจุน 4.2	2.4000	.85501	30
ปัจจัยค่าจุน 4.3	2.5333	.73030	30
ปัจจัยค่าจุน 4.4	2.6667	.71116	30
ปัจจัยค่าจุน 5.1	2.9667	.61495	30
ปัจจัยค่าจุน 5.2	3.0667	.63968	30
ปัจจัยค่าจุน 5.3	2.4000	.81368	30
ปัจจัยค่าจุน 5.4	2.3000	.95231	30
ปัจจัยค่าจุน 5.5	3.0333	.66868	30
ปัจจัยค่าจุน 5.6	3.1000	.75886	30
ปัจจัยค่าจุน 6.1	2.8000	.55086	30

	Mean	Std. deviation	N
ปัจจัยค้ำจุน 6.2	2.8000	.71438	30
ปัจจัยค้ำจุน 6.3	2.6000	.77013	30
ปัจจัยค้ำจุน 6.4	2.6333	.85029	30
ปัจจัยค้ำจุน 6.5	3.0333	.76489	30
ปัจจัยค้ำจุน 7.1	3.1333	.73030	30
ปัจจัยค้ำจุน 7.2	2.9000	.66176	30
ประสิทธิภาพ 1.1	3.0667	.58329	30
ประสิทธิภาพ 1.2	3.1667	.46113	30
ประสิทธิภาพ 1.3	3.1667	.53067	30
ประสิทธิภาพ 1.4	3.1000	.48066	30
ประสิทธิภาพ 2.1	3.0000	.58722	30
ประสิทธิภาพ 2.2	3.0333	.31984	30
ประสิทธิภาพ 2.3	3.0333	.41384	30
ประสิทธิภาพ 3.1	3.1000	.40258	30
ประสิทธิภาพ 3.2	3.0667	.52083	30
ประสิทธิภาพ 3.3	3.2000	.48423	30
ประสิทธิภาพ 3.4	3.0000	.45486	30
ประสิทธิภาพ 4.1	3.1333	.50742	30
ประสิทธิภาพ 4.2	3.2000	.48423	30
ประสิทธิภาพ 4.3	2.9333	.58329	30
ประสิทธิภาพ 4.4	3.0667	.36515	30
ประสิทธิภาพ 5.1	3.1333	.43417	30
ประสิทธิภาพ 5.2	3.2000	.48423	30
ประสิทธิภาพ 5.3	3.0000	.58722	30
ประสิทธิภาพ 5.4	3.2333	.50401	30

	Mean	Std. deviation	N
ประสิทธิภาพ6.1	3.2333	.56832	30
ประสิทธิภาพ6.2	3.2333	.50401	30
ประสิทธิภาพ6.3	3.2333	.43018	30
ประสิทธิภาพ6.4	3.2000	.55086	30

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ปัจจัยสูงใจ 1.1	184.0667	362.823	.124	.943
ปัจจัยสูงใจ 1.2	184.0667	368.064	-.235	.944
ปัจจัยสูงใจ 1.3	183.9333	357.306	.336	.943
ปัจจัยสูงใจ 2.1	184.4667	346.671	.648	.941
ปัจจัยสูงใจ 2.2	184.2667	352.685	.619	.942
ปัจจัยสูงใจ 2.3	184.3667	365.413	-.032	.945
ปัจจัยสูงใจ 3.1	184.3333	356.989	.226	.944
ปัจจัยสูงใจ 3.2	184.3333	350.437	.455	.942
ปัจจัยสูงใจ 3.3	184.4000	349.352	.500	.942
ปัจจัยสูงใจ 4.1	184.2000	360.510	.252	.943
ปัจจัยสูงใจ 4.2	184.3667	350.033	.556	.942
ปัจจัยสูงใจ 4.3	184.3000	347.803	.589	.941
ปัจจัยสูงใจ 5.1	184.4333	347.909	.573	.941
ปัจจัยสูงใจ 5.2	184.9000	343.955	.625	.941
ปัจจัยสูงใจ 5.3	184.8000	352.648	.437	.942
ปัจจัยค่าจูน 1.1	184.5000	359.983	.188	.943
ปัจจัยค่าจูน 1.2	184.5000	364.190	.029	.944

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ปัจจัยคำจูน 1.3	184.7333	358.478	.260	.943
ปัจจัยคำจูน 2.1	184.2667	341.582	.676	.941
ปัจจัยคำจูน 2.2	184.2333	350.806	.511	.942
ปัจจัยคำจูน 2.3	184.6000	345.214	.673	.941
ปัจจัยคำจูน 2.4	184.4333	350.461	.556	.942
ปัจจัยคำจูน 3.1	184.0000	357.655	.392	.942
ปัจจัยคำจูน 3.2	184.0000	360.345	.295	.943
ปัจจัยคำจูน 4.1	184.4000	345.076	.686	.941
ปัจจัยคำจูน 4.2	184.8000	344.303	.631	.941
ปัจจัยคำจูน 4.3	184.6667	345.885	.686	.941
ปัจจัยคำจูน 4.4	184.5333	346.120	.697	.941
ปัจจัยคำจูน 5.1	184.2333	349.289	.670	.941
ปัจจัยคำจูน 5.2	184.1333	349.499	.634	.941
ปัจจัยคำจูน 5.3	184.8000	346.993	.574	.941
ปัจจัยคำจูน 5.4	184.9000	350.714	.377	.943
ปัจจัยคำจูน 5.5	184.1667	350.902	.547	.942
ปัจจัยคำจูน 5.6	184.1000	353.610	.381	.943
ปัจจัยคำจูน 6.1	184.4000	351.007	.666	.941
ปัจจัยคำจูน 6.2	184.4000	345.903	.702	.941
ปัจจัยคำจูน 6.3	184.6000	343.903	.720	.941
ปัจจัยคำจูน 6.4	184.5667	343.633	.657	.941
ปัจจัยคำจูน 6.5	184.1667	354.489	.347	.943
ปัจจัยคำจูน 7.1	184.0667	358.133	.231	.943
ปัจจัยคำจูน 7.2	184.3000	352.493	.488	.942

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
ประสิทธิภาพ 1.1	184.1333	353.775	.499	.942
ประสิทธิภาพ 1.2	184.0333	356.033	.507	.942
ประสิทธิภาพ 1.3	184.0333	358.240	.326	.943
ประสิทธิภาพ 1.4	184.1000	358.714	.336	.943
ประสิทธิภาพ 2.1	184.2000	359.131	.251	.943
ประสิทธิภาพ 2.2	184.1667	361.316	.300	.943
ประสิทธิภาพ 2.3	184.1667	356.902	.511	.942
ประสิทธิภาพ 3.1	184.1000	364.438	.030	.944
ประสิทธิภาพ 3.2	184.1333	356.878	.402	.942
ประสิทธิภาพ 3.3	184.0000	360.966	.210	.943
ประสิทธิภาพ 3.4	184.2000	358.510	.368	.943
ประสิทธิภาพ 4.1	184.0667	354.133	.559	.942
ประสิทธิภาพ 4.2	184.0000	356.621	.449	.942
ประสิทธิภาพ 4.3	184.2667	350.892	.633	.941
ประสิทธิภาพ 4.4	184.1333	359.154	.417	.942
ประสิทธิภาพ 5.1	184.0667	359.720	.313	.943
ประสิทธิภาพ 5.2	184.0000	355.379	.518	.942
ประสิทธิภาพ 5.3	184.2000	361.890	.127	.944
ประสิทธิภาพ 5.4	183.9667	355.206	.505	.942
ประสิทธิภาพ 6.1	183.9667	357.895	.318	.943
ประสิทธิภาพ 6.2	183.9667	356.171	.454	.942
ประสิทธิภาพ 6.3	183.9667	358.447	.395	.942
ประสิทธิภาพ 6.4	184.0000	356.345	.405	.942

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
1.8720E2	365.062	19.10660	64