

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยบุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีพฤติกรรม ความใส่ใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538, หน้า 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนกลุ่มเป้าหมาย ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและเป็นสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นๆ

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539, หน้า 18) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่า อัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลลดน้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของการทักษะการคิดวิเคราะห์ การจงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงาน พบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุการณ์จำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงาน หรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสตรีมากขึ้น

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548, หน้า10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆเป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่า ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักวิจัยพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่แตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่ เป็น โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ เป็น โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ” ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจในทุกๆองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ศาสตราจารย์ (2558, หน้า 156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2556, หน้า 163) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

พะยอม วงศ์สารศรี (2537) กล่าวว่า การจูงใจคือ การทำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อและการลงโทษมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2553, หน้า 146) การจูงใจ หมายถึง หน้าที่ส่วนหนึ่งของนักบริหาร เพื่อผลักดัน กระตุ้น ทำให้ตื่นตัว และจูงใจให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมในเชิงบวก พร้อมทั้งทำให้้องค์การประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ (2541, หน้า 106) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆอย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 129) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ตัวกระตุ้นภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามหรือความตั้งใจในการทำงาน จะคล้ายๆกับตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่บุคคลนั้นได้วางไว้ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ในรูปแบบของการกระทำต่างๆอย่างมีคุณค่าและทรงพลัง มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความพยายาม ความตั้งใจ ความเต็มใจ หรือพลังที่อยู่ภายในตนเอง อีกทั้งยังรวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับตนเอง

Wehrich & Koontz (1993, p. 462) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากความคาดหวังและความต้องการต่างๆของมนุษย์ เพื่อแสดงออกถึงความต้องการ บางครั้งยังสามารถกล่าวได้อีกด้วยว่า ผู้บริหารอาจจะใช้แรงจูงใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆที่ต้องการด้วยความเต็มใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นมีความเต็มใจ มีความตั้งใจ และความพึงพอใจที่จะสามารถทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959, หน้า 71) อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล (2552, หน้า 116) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ หรือความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวกทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักที่ปฏิบัติ

เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

2. การได้การยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของตนเองนั้นมีบุคคลอื่นรับรู้และได้รับการยอมรับ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีความน่าสนใจและน่าทำ

4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าคุณจะต้องมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่องาน

5. ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งาน รวมถึงต้องตระหนักว่าคุณมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญ หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยให้คุณให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลตลอดเวลา ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาให้มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

6. วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การกระตุ้น” (motivators) “การบำรุงรักษา” (hygiene) ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954, หน้า 80-91 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล(2551, หน้า 115) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากพื้นฐานน้อยที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1. บุคคล คือ สิ่งที่มีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ

2. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐาน (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. บุคคลที่ก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนอง อย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

Maslow ทำการศึกษาโดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ชั้น โดยชั้นที่ 1-4 เป็นความต้องการขั้นต้น ชั้นที่ 5 เป็นความต้องการขั้นสูงสุด

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต้น หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคล จะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่มีเพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการซึ่งถูกกระตุ้นภายหลังจากความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตราย ทางด้านร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับที่ยุติธรรม และการยอมรับให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่อยากได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและให้เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเหล่านี้หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่นเช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือนถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

จากข้างต้นพิจารณาได้ว่าทฤษฎีนี้มีทัศนะว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่าลำดับขั้นของความต้อการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน และไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน แต่กลับที่จะมุ่งให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในหน่วยงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้นหากจำเป็นต้องจูงใจด้วยความต้องการในลำดับขั้นต่อไป จึงจะสามารถชักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีความต้องการ ของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความต้องการของบุคคลขึ้นมา โดยมีความเห็นว่าความต้องการของบุคคลส่วนมากแล้วเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าสัญชาตญาณ และยังถูกกระตุ้นให้ปรากฏออกมาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกให้เหมาะสม เช่น พนักงานที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในระดับสูงมากก็จะแสดงความต้องการนี้ออกมาได้ก็ต่อเมื่อได้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับเขาด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ トラบใดที่ความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเรียกความต้องการนั้นว่าเป็นความต้องการที่ซ่อนเร้น (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์, 2553, หน้า 200 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2545, หน้า 128) เมอร์เรย์ ได้แบ่งองค์ประกอบของความต้องการเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านคุณภาพ (Qualitative) หรือทิศทาง (Direction) หมายถึง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุและกำหนด วัตถุประสงค์นั้น
2. องค์ประกอบด้านปริมาณ (Quality) หรือความเข้ม (Intensity) หมายถึง ความเข้มของความต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

ความต้องการตามทฤษฎีนี้จึงเป็นพลังจูงใจบุคคลโดยมีทั้งทิศทางและความเข้ม ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับชั้นความต้องการเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลา ดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและมีความต้องการด้านอื่นๆต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์กรมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ความต้องการนั้นได้แก่ (บุญมั่ง ธานาสุภวัฒน์, 2553, หน้า 201 อ้างถึงใน กริช สืบสนธิ, 2533, หน้า 147-149)

1. ความต้องการสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขวางกั้น ต้องการทำอะไรสักอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 สอนให้รู้จักคิด พูดยุติและทำ เหมือนกับเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

1.2 กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

1.3 ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

1.4 สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่นๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็นดังนี้

2.1 มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

2.2 มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

2.3 มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

3.1 ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

3.2 สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

3.3 ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบหิมามากมาย

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ได้แก่

- 4.1 เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2 มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง
- 4.3 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจประสานงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยที่สามารถชี้วัดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีอยู่ 2 มิติ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Facts) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง เป็นปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Facts) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างก็เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันนี้ ให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การการจูงใจจึงมีความสำคัญกับองค์การต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า 316) ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยช่วยให้คนตีความสามารถมาร่วมงานกับองค์การและอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยช่วยให้การมอบหมายงานอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากมีประโยชน์ต่อองค์การและผู้บริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์การด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์

ขององค์กรและสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กร ได้สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง ค่าตอบแทนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551 อ้างถึงใน กันตยา เพิ่มผล, 2551, หน้า 110) มีดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขามเย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทนต่อความบากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานมากที่สุด ไม่ท้อทอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน

จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการ

สร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและจากความหมายของแรงจูงใจสามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายในลำดับต่อไป

2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ประเภท (ชลิตา แค่มจันทร์, 2557, หน้า 15) ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ และความต้องการ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว ดังนั้นเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ จะทำงานต่างๆ เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ

ประเภทของแรงจูงใจ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549, หน้า 197) แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำการพักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยามีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำเนินชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยในด้านจิตวิทยา คือ ทำให้สุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วย

2.1 ความอยากรู้อยากเห็นและความต้องการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

2.2 ความต้องการความรักความเอาใจใส่จากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจประเภทนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์(Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่ในวัยเด็ก จากการศึกษาวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระและเป็นตัวของตัวเอง เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะมีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ หรือมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นสำคัญ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive Motives) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่และความรักจากบุคคล

3.3 แรงจูงใจต่อการยอมรับนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่การยอมรับนับถือตนเอง

3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์ (2550, หน้า 283) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิต (productivity) หรือผลการดำเนินงานขององค์กร (Organization performance) ที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2543, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Outputs) โดยการสร้างผลผลิตอยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าที่น้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้าหมายถึงองค์กรมีประสิทธิภาพ

วราภรณ์ ทองแก่ง (2551, หน้า 16) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพคือ การปฏิบัติหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวก สบายกว่าเดิม คุ่มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด

เรวัตร์ พิศเกาะ และ นางเยาว์ ผลดี (2549, หน้า 38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

เพ็ญศรี เสนุกุล และ พันัสพงษ์ อวรณ์เจริญ (2551, หน้า 15) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่นครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

วิชา คำนธำรงกุล (2546) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า เพื่อเป็นการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ การวัดระดับผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพของงานจะดีมากน้อยเพียงใด ใช้เงิน ใช้เวลา และใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

วรัท พฤษากุลนันท์ (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

(มณฑรา ธรรมนุศย์, 2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงาน โดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือ รู้ว่า

ควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

พัชรินทร์ ไชยวรินทร์กุล (2551) ให้ความหมายประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด โดยพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ เทียบกับผลที่ได้คือ บรรลุวัตถุประสงค์ และความพอใจของผู้รับบริการ

ชัยยศ สันติวณิช (2542) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสามารถสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมา โดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่า เดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่มหรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นไปได้ว่าสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิมแต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

สมใจ ลักษณะ (2544 หน้า 7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงานที่สร้างผลงานได้ดีมาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ซึ่งแนวคิดส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องผลการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีคู่กับการลงทุน ก็ถือได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีไม่คู่กับการลงทุน ก็ถือได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่ใช้ความสามารถ และความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตน ด้วยความเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จรวดเร็วทันเวลา มีความถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและการเอาใจใส่งานด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และมีความภักดีต่อองค์กร จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ดียิ่งขึ้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น (สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 14) กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การ ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (systems) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์การ
6. ความสามารถ (skill)
7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่สำคัญหรือ หลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น แนวคิดของ ฮาร์ริง (Haring อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2521) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้ประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก ถึงหลัก 12 ประการมีดังนี้ คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้เร็ว มีคุณภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัล

3.3 หลักเกณฑ์และการวัดประเมินประสิทธิภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยได้นำเอา เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ. อาศัยมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ.2547 มาเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรในส่วนการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 อ้างถึงใน ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557, หน้า 50) ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ

2.2 การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน

2.3 การให้ออกจากราชการ

2.4 การให้รางวัลขงใจและการบริหารงานบุคคลลากรอื่นๆ

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประเมินจาก

3.1 ผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความยุ่งยากในการจัดการเรียนการสอน

(4) ความขาดแคลน

(5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/โรงเรียน

(6) ความทันเวลา

(7) ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้

(8) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

3.2 ความประพฤติในการรักษาวินัย

3.3 คุณธรรมจริยธรรม

3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ

4. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ประวัติ (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2556)

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นแหล่งผลิตนายทหารหลักของกองทัพกองทัพบกออกมารับใช้ประเทศชาติ เป็นระยะเวลาอันยาวนานถึง 131 กว่าปี คนแล้วคนเล่า ที่หล่อหลอมออกมาจากเป่าเดียวกัน ต่างประสบความสำเร็จในชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้สุดแท้แต่วิถีชีวิตของแต่ละบุคคล

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานกำเนิด เมื่อ 5 สิงหาคม 2430 ณ บริเวณพระราชวังสราญรมย์ ต่อมาเมื่อปี 2452 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ขยายที่ตั้งโรงเรียนนายร้อยขึ้นมัธยมมาอยู่ที่ถนนราชดำเนินนอก เนื่องจากผู้จำนวนผู้เรียนมากและสถานที่เดิมคับแคบ จนกระทั่งปี 2523 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายมาตั้งอยู่ที่บริเวณเขาชะงอก จังหวัดนครนายก ด้วยเหตุสถานที่เดิมแออัด ประกอบกับสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยในการฝึกศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย นับตั้งแต่หลักสูตรการศึกษาวิชาสามัญ และวิชาทหาร หลักสูตรตามแนวทางของโรงเรียน โปลีเทคนิค ประเทศฝรั่งเศส 5 ปี และหลักสูตรตามแนวทางของโรงเรียนนายร้อยทหารบกเวสต์ปอยด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา 5 ปี ต่อมาในปี 2544 ได้ปรับปรุงหลักสูตรเหลือ 4 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกองทัพบก และมติคณะกรรมการพัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพบก ใช้ชื่อหลักสูตรว่า “หลักสูตรนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า” พุทธศักราช 2544 ต่อมาหลักสูตรนี้ได้ผ่านการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ เริ่มใช้ตั้งแต่ปี 2544 จนถึงปัจจุบัน มีการประเมินหลักสูตร และปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องประกอบด้วย หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต 9 หลักสูตร หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต 6 หลักสูตร และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต 3 หลักสูตร การจัดการศึกษาในแต่ละภาคการศึกษาประกอบด้วย การศึกษาวิชาการวาททหาร และการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำ

กระบวนการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียนนายร้อยให้มีความรอบรู้ทั้งด้านวิชาการและวิชาทหาร โดยเน้นนักเรียนนายร้อยเป็นสำคัญ และให้นักเรียนนายร้อยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน การทำโครงการวิจัย การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจะได้รับพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตรตามสาขาวิชาที่เลือกศึกษา พิธีพระราชทานกระบี่ ได้จัดขึ้นครั้งแรกเมื่อ 26 มีนาคม 2471 โดย

ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินมา พระราชทานกระบี่และรางวัลการศึกษา ณ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ถนนราชดำเนินนอก นับตั้งแต่นั้นได้มีการจัดพิธีพระราชทานกระบี่ขึ้นเป็นประจำจนถึงทุกวันนี้

ต่อมาเมื่อ 5 สิงหาคม 2553 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชโองการ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พลเอกหญิง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นผู้บัญชาการพิเศษ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ตลอดระยะเวลาหนึ่งร้อยกว่าปีที่ผ่านมา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้พัฒนา มาอย่างต่อเนื่อง และยังคงมุ่งมั่นผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีความเป็นสุภาพบุรุษ นักรบ นักพัฒนา เป็นผู้นำที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ เทิดทูนชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของกองทัพบก มีเกียรติ และศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม มุ่งพัฒนากองทัพบกและ ประเทศชาติ พร้อมเสียสละชีวิตเพื่อปกป้องผืนแผ่นดินไทย



ภาพประกอบที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์องค์กร

เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2491 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อโรงเรียนนายร้อยทหารบกว่า “โรงเรียนนาย ร้อยพระจุลจอมเกล้า” เขียนเป็นอักษรโรมันว่า “Chulachomklao Royal Military Academy” เพื่อ สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณแห่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานกำเนิดและทรงวางรากฐานกิจการทหารสมัยใหม่ของไทย ต่อมาในวันที่ 7 มีนาคม 2493 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทาน “ตราแผ่นดิน หรือ ตราอาร์ม” อันมีนัย แห่งความเจริญรุ่งเรืองในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ใช้เป็นตราประจำ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และให้เป็นเครื่องหมายเหล่าสังกัดของนักเรียนนายร้อย โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้าอีกด้วย

เครื่องหมายสังกัดของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นรูปพระราชลัญจกรประจำแผ่นดินของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เบื้องล่างพระราชลัญจกรมีแถบปลายแหลงสะบัดทั้งสองข้าง กลางมีคำว่า “รร.นายร้อย จปร..”

“ สัพเพสังสังฆภูตานัง สามัคคี วุฑฒิสาทิกา ” ความพร้อมเพรียงของบุคคลทั้งปวงผู้อยู่เป็นหมวดหมู่กัน ย่อมเป็นเครื่องหมายทำความเจริญให้สำเร็จ คำภาษิตนี้ จารึกไว้บนตราแผ่นดิน ในสมัยรัชกาลที่ 5 ในขณะที่ชาติไทยกำลังถูกล่าเป็นเมืองขึ้น

ส่วนบนสุดตรงกลาง คือ ภาพพระมหาพิชัยมงกุฎเปล่งรัศมี หมายถึงความเป็นพระมหากษัตริย์ ภายใต้พระมหาพิชัยมงกุฎเป็นภาพจักรและตรีไชว้ เรียกว่า ตรามหาจักร อันเป็นพระบรมราชสัญลักษณ์ที่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ 1) แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องหมายแทนนามราชวงศ์จักรี ความหมายโดยรวมจึงแปลว่า พระมหากษัตริย์แห่งพระราชวงศ์จักรี

ทางด้านซ้ายและขวาของพระมหาพิชัยมงกุฎเป็นรูปฉัตร 7 ชั้น อันเป็นเครื่องหมายแห่งราชาธิปไตย ที่เป็นฉัตร 7 ชั้น ก็เพราะว่าเป็นฉัตรสำหรับใช้ประกอบกับนพปฎลมหาเศวตฉัตร (ฉัตร 9 ชั้น) ซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงพระราชอิสริยยศของพระมหากษัตริย์ การใช้รูปดังกล่าวจึงเป็นการประกาศให้รู้ว่า ดินแดนสยามอยู่ภายใต้ร่มพระบรมโพธิสมภารของพระมหากษัตริย์ผู้เป็นสยามินทรราชิราช

ได้ลงมาเป็นรูปโล่แบ่งออกเป็น 3 ห้อง โดยส่วนบนแบ่งเป็น 1 ห้อง ส่วนล่างเป็น 2 ห้อง มีความหมายดังนี้

ห้องด้านบนเป็นภาพช้าง 3 เศียร หมายถึง สยามเหนือ, สยามกลาง และสยามใต้ พื้นโล่เป็นสีเหลือง

ห้องล่างด้านขวาเป็นภาพช้างเผือก หมายถึงประเทศราชลาวล้านช้าง (กรุงศรีสัตนาคนหุต) พื้นโล่เป็นสีแดง

ห้องล่างด้านซ้ายเป็นภาพกริชคดและกริชตรงไขว้กัน หมายถึง หัวเมืองประเทศราชมลายู พื้นโล่เป็นสีชมพู ความหมายโดยรวมของรูปสัญลักษณ์ภายในโล่จึงหมายถึงขอบขัณฑสีมาทั้งหมดของประเทศสยามในเวลานั้น

ต่อจากฉัตรทางด้านขวาเป็นภาพคชสีห์ประคองฉัตร ส่วนทางด้านซ้ายเป็นภาพราชสีห์ประคองฉัตร คชสีห์หมายถึงข้าราชการฝ่ายกลาโหม ซึ่งเป็นใหญ่ทางฝ่ายทหาร ส่วนราชสีห์หมายถึง ข้าราชการฝ่ายมหาดไทย ซึ่งเป็นใหญ่ทางฝ่ายพลเรือน ทั้งสองฝ่ายนี้มีหน้าที่ป้องกันพระราชอาณาจักรและค้ำจุนพระราชบัลลังก์

ส่วนขอบ โล่ด้านล่างสุดล้อมรอบด้วยพระมหาสังฆวาลนพรัตนรัศนราชวราภรณ์ หมายถึง พระพุทธศาสนา มีที่มาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็น โบราณมงคลนพรัตนราชวราภรณ์ที่สร้างขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งพระมหาสังฆวาลนพรัตนรัศนราชวราภรณ์ก็นับเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชนิดนี้ด้วย ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กำหนดให้พระราชทานแก่พระบรมวงศานุวงศ์ และข้าราชการที่กระทำคุณงามความดีต่อชาติอย่างใหญ่หลวง โดยเงื่อนไขสำคัญในการพระราชทานนั้นกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า จะพระราชทานให้แก่บุคคลที่เป็นพุทธมามกะเท่านั้น

ส่วนใต้พระมหาสังฆวาลนพรัตนรัศนราชวราภรณ์ คือ สายสร้อยจุลจอมเกล้าพร้อมดวงตรา หมายถึงการบำรุงตระกูลวงศ์ให้เจริญ อันเป็นภษิตของเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสร้างขึ้น เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบแก่ผู้ที่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ต่อแผ่นดิน และพระบรมราชวงศ์ และบุตรทายาทของผู้ปฏิบัติราชการ โดยพระราชทานสืบสกุลลงไปจนถึงสายบุตรชายเพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล และเพื่อให้ผู้สืบสกุลกระทำความชอบต่อแผ่นดิน และสามัคคีกันรับใช้ชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ส่วนล่างสุดของภาพ คือ คาถาภาษาบาลี จารึกบนแพรแถบด้วยอักษรไทย เป็นข้อความว่า "สพฺเพสํสงฺฆมฺภูตานิสามคฺคิตฺวฺฑฺฒิสาทิกา" แปลว่า "ความพร้อมเพรียงของบุคคลทั้งปวงผู้อยู่เป็นหมวดหมู่กัน ย่อมเป็นเครื่องทำความเจริญให้สำเร็จ" คาถาบทนี้เป็นพระนิพนธ์ของสมเด็จพระสังฆราช (สา ปุสฺสเทโว) วัดราชประดิษฐสถิตมหาสีมาราม ซึ่งได้ใช้เป็นข้อเตือนใจประจำโรงเรียนเตรียมทหารในเวลาต่อมาอีกด้วย

เครื่องหมายอื่นๆ ที่แทรกอยู่ในตรา แต่เห็นได้ไม่สู้ชัดเจนนัก คือ เครื่องราชกกุธภัณฑ์ทั้ง 5 อันเป็นเครื่องหมายแห่งความเป็นพระเจ้าแผ่นดิน โดยสมบูรณ์ ดังบรรยายต่อไปนี้

- ตรงกลางภาพส่วนบนสุดเป็นภาพพระมหาพิชัยมงกุฏ
- บนมุมซ้ายด้านบนของ โล่เป็นส่วนหนึ่งของพระแสงขรรค์ชัยศรี และพระแสงหงامริ
- บนมุมขวาด้านบนของ โล่เป็นส่วนหนึ่งของธารพระกรไม้ชัยพฤกษ์ และพัศควาลวิชนี
- ส่วนฉลองพระบาทเชิงงอนแยกอยู่ริมฐานฉัตรด้านละ 1 ข้าง
- เบื้องหลังตราแผ่นดินที่มีลักษณะเป็นจีบคล้ายผ้าม่าน คือ ฉลองพระองค์ครูของ

องค์พระราชลัญจกรตราแผ่นดินนั้นเป็นตรากลม มีอักษรตามขอบพระราชลัญจกรจารึกไว้ว่า "สมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ บดินทรเทพยมหามงกุฏ พระจุลจอมเกล้าเจ้ากรุงสยาม"

วิสัยทัศน์

“โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทางทหารที่ผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักชั้นนำในระดับหมวด เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ”

ปรัชญา

“เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สร้างผู้นำที่มีความรู้ มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ ความรักชาติ”

ปณิธาน

“มุ่งผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณลักษณะ และขีดความสามารถที่กองทัพต้องการ และเป็นที่ยอมรับของสังคม”

เอกลักษณ์

“เป็นสถาบันผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพบก”

อัตลักษณ์

“ เป็นสุภาพบุรุษ นักรบ นักพัฒนา ที่มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นอุดมการณ์ เทิดทูน ชาติ ศาสน์ กษัตริย์”

พันธกิจ

จากภารกิจของ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ตามที่กำหนดไว้ในอัตรากิจเฉพาะกิจ (อฉก.) หมายเลข 4400 สามารถกำหนดพันธกิจที่ต้องปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ผลิตนักเรียนนายร้อยให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรหลักตรงตามคุณลักษณะที่ กองทัพบกต้องการ
2. เทิดทูนและดำรงไว้ซึ่ง สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีทางทหาร
4. สร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ วิชาทหาร การวิจัย และการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทางทหาร
5. ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม
6. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

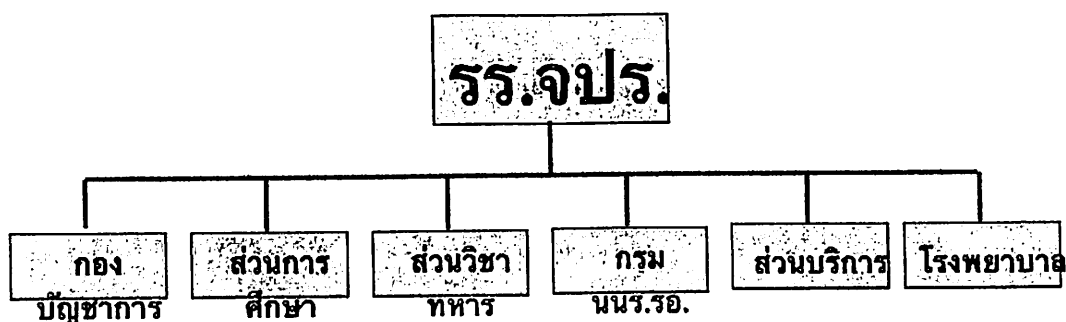
ค่านิยมโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

Commanders : เป็นผู้นำทหารที่คุณลักษณะผู้นำ 14 ประการได้แก่

- มีบุคลิก ลักษณะท่าทางที่สง่างาม(Bearing)
- รู้จักกาลเทศะ(Tact)
- ยึดมั่นในความยุติธรรม(Justice)
- มีความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
- มีความกล้าหาญ (Courage)
- มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ (Decisiveness)

- มีความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ (Endurance)
- มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ในการทำงาน
- รักการแสวงหาความรู้ (Knowledge)
- สามารถใช้ประสบการณ์และความรู้ของตนเองในการพิจารณาวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง (Judgment) เหมาะสม
- มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
- ได้รับความไว้วางใจ (Dependability) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
- เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น (Unselfishness)
- มีความภักดี (Loyalty) ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานของตนเอง ตลอดจนกองทัพและประเทศชาติ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า แบ่งส่วนราชการ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.2 โครงสร้างองค์กร

ที่มา : โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (2556)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ภัทรนันท์ ศิริไทย (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ดวงพร รัตนยศและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ 1.ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2.ศึกษาระดับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็ก 3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงานในศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี 188 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการสรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.593$)

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว จากการสรุปผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานที่ทำงานด้านภูมิสารสนเทศของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพ เวลาและวิธีการ ในระดับมาก มีประสิทธิภาพด้านปริมาณและค่าใช้จ่าย ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทาง สถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร(ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนาต่อปี จำนวน 1-2 ครั้ง พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและ

ความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

อมรรตน์ ชัยยวด (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 136 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ในตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 29 – 39 ปี และระหว่าง 40 – 50 ปีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายทะเบียน/สำนักงานที่ดินอำเภอ 2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเที่ยงธรรม และมีความเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบสุภาพ มีน้ำใจและให้เกียรติต่อกันและกัน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ทำ ด้านบุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรเพียงพอและทันสมัยเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พัชรินา วงศ์สุวรรณสา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย สนวนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สนวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent T-Test) และสถิติวิเคราะห์ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงานเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการ 28 บำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยด้านบำรุงรักษา พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ภรภัทร หมอฮา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ค่า LSD ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 สายงาน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากตามบัญชีรายชื่อของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที และทดสอบเอฟ(F-Test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 2. พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ประสบการณ์การทำงาน และสายงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ของการศึกษาอิสระครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานประชากรในการศึกษานี้มี 80 คน ที่ทำงานอยู่ที่บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สามารถตอบได้ 5 ระดับ การศึกษา SPSS ใช้ (Statistical Package for the Social Science) โปรแกรม คอมพิวเตอร์นี้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ผลทางสถิติที่ประกอบขึ้นจากร้อยละความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานคือ การทดสอบ ค่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของ แรงจูงใจที่ได้ค่าเท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มาก และในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับปัจจัยค่าจูงใจที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อย 26 อยู่ 3 ค่าคือ ด้านลักษณะงานเท่ากับ 2.695 ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้าน

ความเจริญก้าวหน้าเท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจิตใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง จากผลการทดสอบค่า T-Test และ F-Test เพื่อวัดผลกระทบสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน และในส่วนของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจและในส่วนของวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อปัจจัยค้ำจุน และสุดท้ายตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีผลกระทบต่อปัจจัยจิตใจ

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์(2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จำนวน 241คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ