

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆและอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยค่าเงิน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	49.4
หญิง	89	50.6
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	26	14.8
31- 40 ปี	68	38.6
41 - 50 ปี	53	30.1
51 ปีขึ้นไป	29	16.5
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	10.2
ปริญญาตรี	56	31.8
ปริญญาโท	96	54.5
ปริญญาเอก	6	3.4
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	18	10.2
15,001 -25,000 บาท	69	39.2
25,001 – 35,000 บาท	57	32.4
35,001 บาทขึ้นไป	32	18.2
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมามีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ระดับเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน

คิดเป็นร้อยละ 18.2 และระดับเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	31	17.6
5-10 ปี	77	43.8
11 – 15 ปี	41	23.3
มากกว่า 15 ปี	27	15.3
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 11 -15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ปรากฏดังตารางที่ 4.6 – 4.17

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและในแต่ละด้าน

(n = 176)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.10	0.626	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.703	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.645	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.551	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.72	0.746	มาก
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	3.93	0.654	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$, S.D. = 0.654)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D. = 0.626) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, S.D. = 0.551) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, S.D. = 0.645) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, S.D. = 0.703) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.72$, S.D. = 0.746) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นรายข้อ

(n = 176)			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทายความสามารถ	4.12	0.735	มาก
2.ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน	4.01	0.737	มาก
3.ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.12	0.678	มาก
4.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.10	0.738	มาก
5.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง	4.21	0.793	มากที่สุด
รวม	4.10	0.626	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D. = 0.626)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคงอยู่

ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.793) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทาศ
ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.735) ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้
งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.678) ท่านสามารถแก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.738)
และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.737)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อ

(n = 176)			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.744	มาก
2.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากผู้ที่พบเห็น	3.89	0.760	มาก
3.ท่านได้รับการยกย่อง และยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.801	มาก
4.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.69	0.855	มาก
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา	3.72	0.806	มาก
รวม	3.82	0.703	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.703)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.744) รองลงมา คือ ท่านรู้สึก

ภูมิใจที่ผลงานของท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากผู้คนที่พบเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.760) ท่านได้รับการยกย่อง และยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.801) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.806) และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.855) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นรายชื่อ

(n = 176)			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.98	0.744	มาก
2. ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	4.09	0.785	มาก
3. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น	3.88	0.795	มาก
4. งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น	3.94	0.750	มาก
5. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	3.91	0.785	มาก
รวม	3.96	0.645	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.645)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.785) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.744) งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.750) องค์กรของท่านมี

การกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.785) และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.795) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจในด้านความรับผิดชอบเป็นรายข้อ

(n = 176)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลาที่กำหนด	4.21	0.706	มากที่สุด
2. ท่านมีการวางแผนและเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการปฏิบัติงานในทุกๆ ครั้ง	4.04	0.671	มาก
3. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	4.06	0.746	มาก
4. ท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่มี การควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	3.94	0.625	มาก
5. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.687	มาก
รวม	4.05	0.551	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจในด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.551)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยงูใจในด้านความรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.706) รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.746) ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.687) ท่านมีการวางแผนและเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการปฏิบัติงานในทุกๆครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.671) และท่าน

พึงพอใจที่ทำงาน โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.625) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นรายชื่อ

(n = 176)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ	3.69	0.881	มาก
2. ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรง	3.60	0.836	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่ง	3.74	0.886	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.73	0.959	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.878	มาก
รวม	3.72	0.746	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.746)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.878) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.886) ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.959) ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.881) และท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและ
เที่ยงตรงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.836) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยห้าด้าน โดยรวมและในแต่ละด้าน

(n = 176)

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยห้าด้าน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.46	0.564	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	3.71	0.549	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.819	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.661	มาก
5. ความมั่นคงในการทำงาน	3.95	0.540	มาก
รวม	3.73	0.533	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
ปัจจัยห้าด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.533)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยห้าด้านระดับความคิดเห็น
ในระดับสูงสุด คือ ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.540) รองลงมา คือ
ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.661) ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.819) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.549) และเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$,
S.D. = 0.564) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นรายชื่อ

(n = 176)

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.02	0.740	ปานกลาง
2. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.82	0.791	มาก
3. หน่วยงานมีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.793	มาก
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.57	0.804	มาก
5. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	3.24	0.733	ปานกลาง
รวม	3.46	0.564	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.564)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.791) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.793) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.804) ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.733) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = 0.740) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นรายข้อ

(n = 176)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.99	0.789	มาก
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนใจหรือไม่มีปัญหา	4.11	0.810	มาก
3. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ	4.09	0.747	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	2.97	0.803	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องได้	3.41	0.858	มาก
รวม	3.71	0.549	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.549)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนใจหรือไม่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.810) รองลงมา คือ เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.747) ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.789) ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.858) และผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = 0.803) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายชื่อ

(n = 176)			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	3.84	0.908	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ	3.55	0.967	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.86	0.877	มาก
4. ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน	3.77	0.904	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ	3.73	0.965	มาก
รวม	3.75	0.819	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.819)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.877) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.908) ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.904) หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.965) และหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.967) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายชื่อ

(n = 176)

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน	3.83	0.865	มาก
2. ท่านเข้าใจถึงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ขององค์กรเป็นอย่างดี	3.98	0.733	มาก
3. นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน	3.90	0.702	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	3.66	0.754	มาก
5. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ได้	3.58	0.959	มาก
รวม	3.78	0.661	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.661)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านเข้าใจถึงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรเป็นอย่างดีคืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.733) รองลงมา คือ นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.702) หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.865) หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.754) และผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.959) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นรายข้อ

(n = 176)			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน	4.33	0.705	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	4.19	0.657	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว	3.77	0.924	มาก
4. การเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ๆ ท่านจะได้รับความเป็นธรรม	3.49	0.980	มาก
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย	4.00	0.793	มาก
รวม	3.95	0.540	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.540)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงานระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.705) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.657) ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.793) ท่านรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.924) การเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ๆ ท่านจะได้รับความเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.980) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(n = 176)			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บังคับจูงใจ	3.93	0.654	มาก
2. บังคับจูงใจ	3.73	0.533	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	3.83	0.482	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.482)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ บังคับจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.654) รองลงมาคือ บังคับจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.533)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

โดยการวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นรายค่านและรายข้อ ปรากฏดังตารางที่ 4.19–4.24

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและในแต่ละด้าน

(n = 176)			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.04	0.600	มาก
2. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	0.661	มากที่สุด
3. ด้านการรักษาวินัย	4.28	0.631	มากที่สุด
4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	4.32	0.690	มากที่สุด
5. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	4.06	0.655	มาก
รวม	4.21	0.570	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.570)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.661) และด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.690) รองลงมา คือ ด้านการรักษาวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.631) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.64) ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.655) และด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.600) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ

ด้านผลการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	(n = 176)
			ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานอย่างเหมาะสม	4.14	0.696	มาก
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.644	มาก
3. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.650	มาก
4. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้	4.03	0.675	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัดและเหมาะสมกับงาน	4.02	0.701	มาก
รวม	4.04	0.600	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.600)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงาน ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.696) รองลงมา คือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.644) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.675) ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัดและเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.701) และท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.650) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นรายข้อ

(n = 176)

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง โปร่งใส ปราศจากอคติ	4.24	0.719	มากที่สุด
2. ท่านมีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	0.678	มากที่สุด
3. ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพ	4.35	0.741	มากที่สุด
4. ท่านไม่เคยนำผลงานวิชาการของคนอื่นมาเป็นของตนเอง	4.37	0.838	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจไมตรี	4.35	0.732	มากที่สุด
รวม	4.32	0.661	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.661)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านไม่เคยนำผลงานวิชาการของคนอื่นมาเป็นของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.838) รองลงมา คือ ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.741) ท่านปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจไมตรี อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.732) ท่านมีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.678) และท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.635) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการรักษาวินัย เป็นรายชื่อ

(n = 176)			
ด้านการรักษาวินัย	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	4.18	0.741	มากที่สุด
2. ท่านรักษาชื่อเสียงของตนเอง และเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่	4.26	0.754	มากที่สุด
3. ท่านเป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่ราชการและไม่เคยละทิ้งหน้าที่	4.24	0.668	มากที่สุด
4. ท่านไม่เคยนำข้อมูลทางราชการ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก	4.34	0.738	มากที่สุด
5. ท่านเป็นผู้สนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตย	4.42	0.705	มากที่สุด
รวม	4.28	0.631	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในด้านการรักษาวินัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.631)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านการรักษาวินัยที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านเป็นผู้สนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.705) รองลงมา คือ ท่านไม่เคยนำข้อมูลทางราชการ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.738) ท่านรักษาชื่อเสียงของตนเอง และเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.754) ท่านเป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่ราชการและไม่เคยละทิ้งหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.668) และ ท่านปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.741) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นรายชื่อ

(n = 176)

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม	4.33	0.774	มากที่สุด
2. ท่านอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนด	4.31	0.731	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.34	0.738	มากที่สุด
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือ และเกื้อกูล	4.36	0.766	มากที่สุด
5. ท่านไม่เคยก่อกวนแก่ง หรือให้ร้ายเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.818	มากที่สุด
รวม	4.32	0.690	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.690)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือ และเกื้อกูลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.766) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.738) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.774) ท่านอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.731) และท่านไม่เคยก่อกวนแก่ง หรือให้ร้ายเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.818) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด เป็นรายข้อ

(n = 176)

ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ท่านทำ	4.15	0.817	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานของท่านได้ทันที	4.10	0.764	มาก
3. งานที่ท่านทำไม่เคยถูกตักกลับมาให้แก้ไข ปรับปรุง	3.79	0.804	มาก
4. ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.18	0.757	มาก
5. ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่	4.09	0.792	มาก
รวม	4.06	0.655	มาก

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.690)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.757) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.817) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานของท่านได้ทันทีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.764) ท่านตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.792) และงานที่ท่านทำไม่เคยถูกตักกลับมาให้แก้ไข ปรับปรุงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.804) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานดังนี้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ดังนี้

X1	แทน	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
X2	แทน	ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร
X3	แทน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X4	แทน	ด้านความรับผิดชอบ
X5	แทน	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
Y1	แทน	ด้านการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน
Y2	แทน	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
Y3	แทน	ด้านสถานะของอาชีพ
Y4	แทน	ด้านนโยบายและการบริหารงาน
Y5	แทน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
Z	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.25 ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

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

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ 10 ตัว คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ และมีความสัมพันธ์ทางบวกหมด มีค่าขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.279-0.630 มีความสัมพันธ์กันต่ำถึงสูง ซึ่งตัวแปรด้านความรับผิดชอบกับตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเท่ากับ 0.630 ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กรกับตัวแปรแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำสุด 0.279

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ	0.540	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.404	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.279	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.403	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.630	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.512	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค่าจ้าง	0.601	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.325	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	0.550	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.494	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.563	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.627	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน
แรงจูงใจโดยรวม	0.629	0.00	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.629$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก มากที่สุด ($r = 0.601$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ($r = 0.540$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อธิบายรายทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกมากที่สุด ($r = 0.630$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.512$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.404$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.403$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.279$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน

ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกมากที่สุด ($r = 0.627$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.563$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($r = 0.550$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r = 0.494$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($r = 0.325$) มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นบวกทั้งหมด และมีค่าเข้าใกล้ 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนเพิ่มขึ้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายกก็จะเพิ่มขึ้นด้วย