

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน ตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากผู้อื่นที่พบเห็น ท่านได้รับการยกย่อง และยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้น องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีการวางแผนและเตรียมตัวล่วงหน้าสำหรับการปฏิบัติงานในทุกๆ ครั้ง และท่านพึงพอใจที่ทำงานโดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่ง ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ และท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเที่ยงตรงตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้อย่างสม่ำเสมอ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลืออยู่ใน ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาคได้ และผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ตามลำดับ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานอยู่ใน ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และหน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ตามลำดับ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเข้าใจถึงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ขององค์กรเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ มีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานชัดเจน หน่วยงานของท่านมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ได้ตามลำดับ

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย ท่านรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว การเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ ๆ ท่านจะได้รับความเป็นธรรม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการรักษาวินัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านผลการปฏิบัติงานตามลำดับ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างประหยัดและเหมาะสมกับงาน และท่านได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านไม่เคยนำผลงานวิชาการของคนอื่นมาเป็นของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านมีความรักและศรัทธาในอาชีพ ท่านมีจิตสำนึกและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ท่านปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรงโปร่งใส ปราศจากอคติ และท่านปฏิบัติตนต่อผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจไมตรีตามลำดับ

3. ด้านการรักษาวินัย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเป็นผู้สนับสนุนการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านไม่เคยนำข้อมูลทางราชการไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ท่านรักษาชื่อเสียงของตนเอง และเกียรติศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ ท่านเป็นผู้อุทิศเวลาให้แก่ราชการและไม่เคยละทิ้งหน้าที่ และท่านปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือ และเกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ท่าน

ปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ
 ยุติธรรม ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ
 ตามกำหนด และท่านไม่เคยถกเถียง แกล้ง หรือให้ร้ายเพื่อนร่วมงานที่สุด ตามลำดับ

5. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
 รายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ
 และความชำนาญในงานที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานของท่านได้ทันที ท่าน
 ตรวจสอบงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ และงานที่ท่านทำไม่เคยถูกตีกลับมาให้
 แก้ไข ปรับปรุง ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงูใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในระดับปานกลาง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา
 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ปัจจัยพบว่า ปัจจัย
 งูใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของภัทรนันท์ สิริไทย (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจกับประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน ผลการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานโดย
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร รัตนยศ และ
 ปิยะนาด บุญมีพิพิธ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับผลการ
 ดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี
 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ
 งานที่บุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและ
 มั่นคง บุคลากรจึงรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร อีกทั้งงานที่สามารถกำหนดวิธีการทำงาน
 เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลาที่กำหนด ระดับ
 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด
 เกี่ยวกับแรงงูใจของมัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงงูใจจะแสดง
 ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านการรักษาวินัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับมาก และด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากร ในส่วนการศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง โปร่งใส ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ปฏิบัติงาน โดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่เคยนำข้อมูลทางราชการ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก สามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จึงอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า หากบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร รัตนยศและปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี จากการสรุปผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

2. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้รับให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ ปรับปรุงองค์กรโดยรวมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิธสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรในส่วนอื่นๆ เพื่อสรุปว่าผลลัพธ์ที่ได้มีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น