

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ

แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

The Motivation Influencing the Performance Efficiency of the Personnel of
Pakxe Teacher College in Champasak, Lao People's Democratic Republic

พองมณี พิทักษ์สันติ^{1*} รัตนภรณ์ แซ่ลี² พิมุกต์ สมชอบ³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Pongmanee Pitaksanti^{1*} Rattanaporn Saelee² Pimook Somchob³

Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: pongmanee.pitak@gmail.com

(Received: February 9, 2023; Revised: April 10, 2023; Accepted: April 12, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 3) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน โดยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมและด้านค่าตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the motivation and the performance efficiency of the personnel of Pakxe Teacher College in Champasak, Lao People's Democratic Republic, 2) to explore the motivation that had an influence on the performance efficiency of the personnel under study, and 3) to compare the motivation that influenced the performance efficiency as classified by sex, age, status, educational levels, returns, and tenure in the job. The samples were 161 working personnel of Pakxe Teacher College in Champasak. The research instrument was a five-rating scale questionnaire having a confidence value equivalent to 0.92. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis, t-test and one way ANOVA.

The research findings were as follows: The motivation that could influence the increased performance efficiency of the Pakxe Teachers College's personnel was found in five aspects. The aspects of a professional progress, relations with the superiors, an occupational status, and a working status were related to the dependent variables at a statistical significance of .01. The acquired benefits or returns were related to the dependent variable at a statistical significance of .05. The five variables could predict the motivation that had an influence on the performance efficiency of the personnel of the Pakxe Teachers' College by 71.50. As regards a comparison of motivation influencing the performance as classified by sex, it was found that sex could influence the performance efficiency at a statistical significance of .05. It had an influence on a progress,

and status at a statistical significance of .01. it had an influence on the hierarchical order at a statistical significance of .05. As classified by status, the motivation had an influence on the performance at a statistical significance of .05. As classified by received returns, the motivation could have an influence on the performance at .05. As classified by age, it had an influence on the performance efficiency in terms of occupational status at a statistical significance of .05. As classified by educational levels, the motivation had an influence on the performance in light of received returns at a statistical significance of .01. As classified by the tenure length, the motivation had an influence on the performance in light of the job progress at a statistical significance of .05, and in light of a working status at a statistical significance of .01. There were no differences in other aspects.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency

บทนำ

การพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็งเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาถือว่ามีความสำคัญที่ช่วยสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพเป็นคนเก่งและเป็นคนดีของสังคม บุคลากรที่ทำงานในองค์กรถือเป็นกำลังหลัก บางคนทำงานอย่างขยันขันแข็งมีผลงานที่โดดเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยชาไม่มีแรงกระตุ้นหรือขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นผลมาจากแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นได้หลายตัวแปรทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคล ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการปฏิบัติงานที่สำคัญ (สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์, 2564)

วิทยาลัยครูปากเซ มีวิสัยทัศน์ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2559-2568) เป็นแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม และการศึกษา สิ่งสำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและตอบสนองได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำประเทศให้หลุดพ้นออกจากความด้อยพัฒนานั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายขององค์กรหรือการบริหารสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา 2558) การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ บุคลากรครูนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การจะให้การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยทรัพยากรที่จำเป็น โดยสิ่งสำคัญเกิดจากแรงจูงใจเป็นประเด็นสำคัญทั้งการจูงใจภายใน และการจูงใจภายนอก เพราะเชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมเกิดขึ้นจากความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

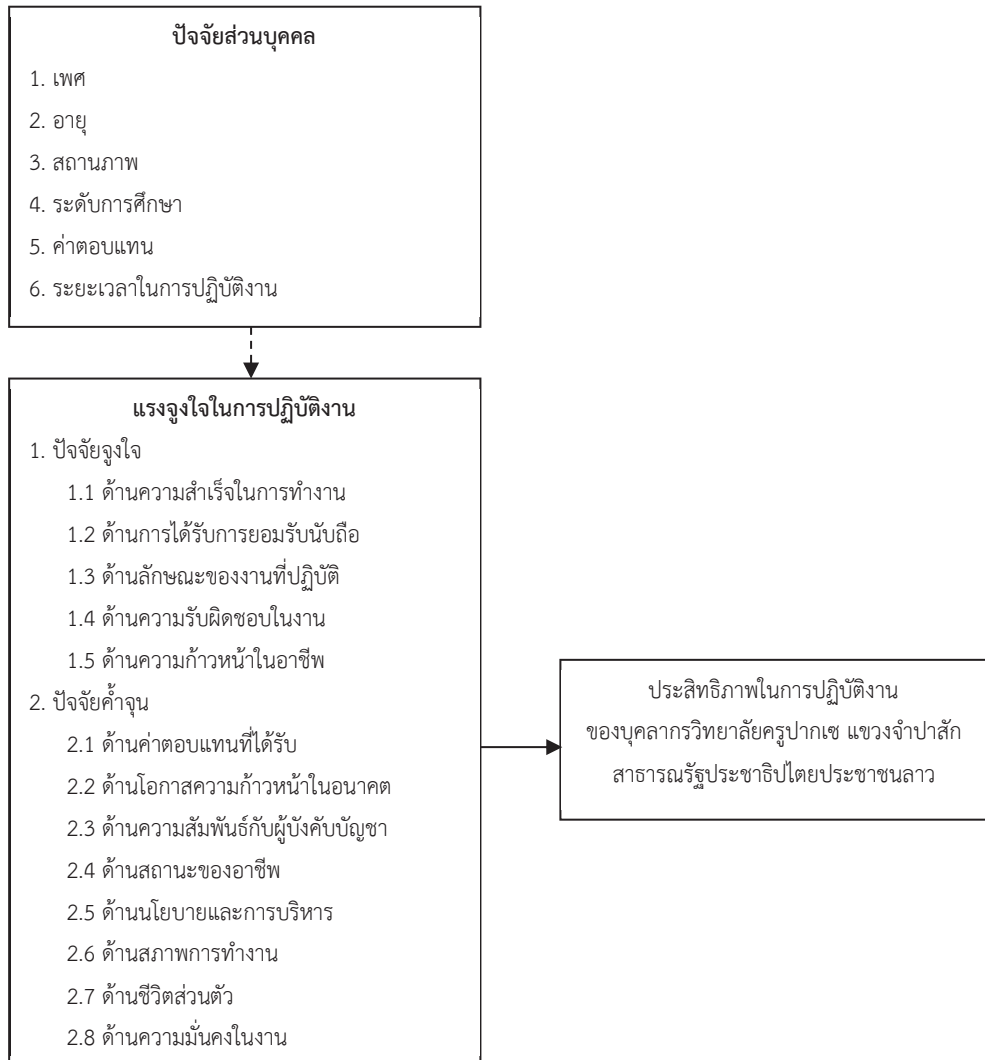
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและกำหนดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาลักษณะและวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ทองใบ สุตขารี, 2551)

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเชื่อมั่นตามความเหมาะสมของเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC ในการปรับแก้ ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้วนำมาคำนวณหาค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อต้องมีค่าความเที่ยงตรงมากกว่าหรือเท่ากับ .60 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีค่าความเที่ยงตรง สามารถใช้เป็นข้อคำถามในการใช้หาความเชื่อมั่นหรือมีความน่าเชื่อถือ แต่ถ้าค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า .60 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้ให้สร้างขึ้นมาทดแทนใหม่ ในกรณีที่เห็นว่าเนื้อหาข้อคำถามไม่ครอบคลุม ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเที่ยงตรงทุกข้อคำถามเท่ากับ 1.00 ถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ทองใบ สุดซารี, 2551)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวนทั้งสิ้น 161 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ทองใบ สุดซารี, 2551)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

นำแบบสอบถามทดลอง (Try out) จำนวน 50 ชุด ณ วิทยาลัยการเงินภาคใต้ แขวงจำปาสัก เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Stepwise การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จากผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 161 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ค่าตอบแทน ส่วนใหญ่น้อยกว่า 2,500,000 กีบ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 80.10 ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยดังตามตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	.46	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	.54	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	.55	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.84	.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.45	.71	มาก
ภาพรวม	3.85	.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.06$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.99$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.92$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 3.84$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูง ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยคำจูง	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.11	.85	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต	3.85	.59	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.11	.69	มาก
4. ด้านสถานะของอาชีพ	4.08	.52	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.74	.63	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.61	.73	มาก
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.79	.52	มาก
8. ด้านความมั่นคงในงาน	3.72	.67	มาก
ภาพรวม	3.75	.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยคำจูง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.11$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยประชากรและค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง	4.19	.64	มาก
งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด	4.00	.68	มาก
งานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ	3.87	.63	มาก
ภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.97	.68	มาก
สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.04	.60	มาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
เวลาในการปฏิบัติงานความเหมาะสมกับงาน	3.90	.65	มาก
การปฏิบัติงานและงบประมาณมีความเหมาะสม	3.59	.84	มาก
การปฏิบัติงานใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุด	3.63	.84	มาก
ภาพรวม	3.90	.50	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติมีความน่าเชื่อถือสูง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$) สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) งานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) ภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เวลาในการปฏิบัติงานความเหมาะสมกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) งานที่ปฏิบัติมีภาระงานที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) การปฏิบัติงานใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่าที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$) และการปฏิบัติงานและงบประมาณมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยวิธี Stepwise ($n = 161$)

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P	Tolerance	VIF
	B	Beta				
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5)	.15	.22	4.02**	.00	.55	1.79
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (x_6)	.07	.12	2.06*	.04	.50	1.99
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_8)	.15	.21	3.63**	.00	.53	1.88
ด้านสถานะของอาชีพ (x_9)	.34	.35	6.92**	.00	.67	1.49
ด้านสภาพการทำงาน (x_{11})	.25	.37	6.16**	.00	.48	2.05
Constant = .631 $R = .851$ $R^2 = .724$ $R^2_{Adj} = .715$ $df1 = 1$ $df2 = 155$ $F_{2, 155} = .041$						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_8) ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) ด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (x_6) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ .851 และตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 71.50 ($R^2_{Adj} = .715$)

ดังนั้น เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.631 + .15 \text{ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ } (x_5) + .07 \text{ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ } (x_6) + .15 \text{ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา } (x_8) + .34 \text{ ด้านสถานะของอาชีพ } (x_9) + .25 \text{ ด้านสภาพการทำงาน } (x_{11})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .22 \text{ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ } (x_5) + .12 \text{ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ } (x_6) + .21 \text{ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา } (x_8) + .35 \text{ ด้านสถานะของอาชีพ } (x_9) + .37 \text{ ด้านสภาพการทำงาน } (x_{11})$$

ถ้าต้องการแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพิ่มขึ้นร้อยละ 100 จะต้องเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (x_5) เท่ากับ 22.00 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (x_6) เท่ากับ 12.00 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_8) เท่ากับ 21.00 ด้านสถานะของอาชีพ (x_9) เท่ากับ 35.00 และด้านสภาพการทำงาน (x_{11}) เท่ากับ 37.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	เพศ				t	P
	ชาย n = 81		หญิง n = 80			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.60	.69	3.31	.72	.33*	.01
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.23	.65	4.00	.71	2.10*	.03
ด้านสถานะของอาชีพ	4.19	.38	3.98	.61	2.58*	.01
ภาพรวม	3.76	.53	3.58	.56	2.08*	.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสถานะของอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สถานภาพ				t	P
	โสด n = 35		สมรส n = 126			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านสภาพการทำงาน	3.85	.64	3.54	.74	2.21*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามค่าตอบแทน

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำแนกตามค่าตอบแทน				t	P
	น้อยกว่า 2,500,000 กีบ n = 102		2,500,250–5,000,000 กีบ n = 59			
	μ	σ	μ	σ		
ด้านสภาพการทำงาน	3.71	.67	3.44	.82	2.33*	.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีค่าตอบแทนแตกต่างกันมีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านสถานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	.70	2.62*	.05
	ภายในกลุ่ม	41.80	157	.26		
	รวม	43.90	160			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	4.82	2	2.41	3.41*	.03
	ภายในกลุ่ม	111.80	158	.70		
	รวม	116.63	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.70	2	2.85	5.55**	.00
	ภายในกลุ่ม	81.05	158	.51		
	รวม	86.75	160			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.88	2	.94	3.18*	.04
	ภายในกลุ่ม	46.82	158	.29		
	รวม	48.71	160			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมและด้านค่าตอบแทนที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ
แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.47	2	1.73	3.46*	.03
	ภายในกลุ่ม	79.30	158	.50		
	รวม	82.78	160			
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.74	2	2.37	4.56*	.01
	ภายในกลุ่ม	82.01	158	.51		
	รวม	86.75	160			

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.76	2	.88	2.96*	.05
	ภายในกลุ่ม	46.95	158	.29		
	รวม	48.71	160			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สรุปการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวสามารถอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยงานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร จันทร ชีรวัด ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานตามความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และวันทนา เนาว์วัน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิต IFSA พบว่าค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ มีความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองและผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้การความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร จันทร์, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสีธิ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

4. ด้านสถานะของอาชีพ พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ปฏิบัติงานพร้อมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก

5. ด้านสภาพการทำงาน พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ มีสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและสถานที่ปฏิบัติงานมีแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุ โดยมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวินดา กิตติศุภจิรดา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ปฏิบัติงานโดยมีความน่าเชื่อถือสูง อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยงานที่ปฏิบัติคุ้มค่าและมีประโยชน์สูงสุด และยังทำให้ภาระงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร จันทร์, ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสีธิ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 210 ราย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชายมองว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ และสถานะของอาชีพที่ดี เมื่อมีความมั่นคงแล้วจะทำให้สามารถดูแลครอบครัวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไออีโนะโมะโตะ เบทาโกรสเปเชียลตี้ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. จำแนกตามสถานภาพ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่เป็นโสดมีความต้องการสร้างความมั่นคงในอนาคตและเพื่อสร้างครอบครัวที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไออีโนะโมะโตะ เบทาโกรสเปเชียลตี้ฟู้ดส์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน

3. จำแนกตามค่าตอบแทน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่า 2,500,000 กีบ จะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันทั้งนี้บุคลากรเหล่านี้มีแรงจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด เพื่อที่จะได้รับโอกาสที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างแตกต่างกัน

4. จำแนกตามอายุ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสถานะของอาชีพ แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่มีต่ำกว่า 30 ปี จะมีแรงจูงใจที่ต้องการความสำเร็จในงานและเพื่อเป็นเกียรติประวัติของการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan et al (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารของปากีสถาน ที่ค้นพบว่าแรงจูงใจของพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

5. จำแนกตามระดับการศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่มีระดับการศึกษาไม่สูงจะมีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อวางรากฐานของอนาคต และภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีโอกาสเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohammad (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในบังกลาเทศ พบว่าปัจจัยจูงใจทั้งภายนอกและภายในมีบทบาทสำคัญในการจูงใจพนักงานที่แตกต่างกัน

6. จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวมและรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยจะมีแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยบุคลากรเหล่านี้จะคำนึงถึงอนาคตเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ วิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความสามารถอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีกรอบการปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน

2. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ วิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อตัวเองและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้การความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง

4. ด้านสถานะของอาชีพ วิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรปฏิบัติงานพร้อมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี โดยปฏิบัติงานให้เกิดความน่าเชื่อถือในสังคม และปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านสภาพการทำงาน วิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวควรมีสถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีในปฏิบัติงานพร้อมมีแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น และสถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยครูปากเซ แขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์หรือการสังเกตการณ์เพื่อให้ผลการวิจัยได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา. (2558). **วิทยาลัยครูปากเซ มีวิสัยทัศน์ระยะ 10 ปี (2559-2568)**. เวียงจันทน์:

กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.

กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**, 5(2), 55-69.

ณัฐวัตร เบ้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ
สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทองใบ สุดขารี. (2551). **การวิจัยธุรกิจ**. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นวินดา กิตติศุภธีรดา. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนใน
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. **วารสารการวัดและประเมินผล สถิติ และ
การการวิจัยทางสังคมศาสตร์**, 1(2), 33-44.

ยุพาพร จันทร ธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสีห์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. **วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 5(2), 16-30.

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
บริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก**, 36(2),
221-244.

สุพรรณิกา รุจิวนิชย์กุล นพรัตน์ ชัยเรือง และวันฉัตร ทิพย์มาศ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. **วารสารนาคบุตรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, 13(1), 30-37.

สุรารักษ์ สุปัทมนมงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร จำกัด (ประเทศไทย) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารวิทยาการ
จัดการปริทัศน์**, 21(1), 17-24.

Khan, A. et al. (2017). Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan. **Springer International**, 8(3), 614-625.

Mohammad, F. (2016). **The Impact of Motivation on the Performance of Employees A Research-Based Case Study in a High School in Bangladesh**. Northampton Shire: University of Northampton.