ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB PERFORMANCES OF DEFENCE INDUSTRY DEPARTMENT DEFENCE INDUSTRY AND ENERGY CENTER OFFICERS.

ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ

CAPTAIN SAKKARIN NAKCHUA

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2557

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB PERFORMANCES OF DEFENCE INDUSTRY DEPARTMENT, DEFENCE INDUSTRY AND ENERGY CENTER OFFICERS.

CAPTAIN SAKKARIN NAKCHUA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN HUMANRESOURCE MANAGEMENT

GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT

SRIPATUM UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2014

หัวข้อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB PERFORMANCES OF DEFENCE INDUSTRY DEPARTMENT DEFENCE INDUSTRY AND ENERGY CENTER OFFICERS.
นักศึกษา	ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ รหัสประจำตัว 56800121
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อู่อ้น)

วันที่.....เดือน……..…..พ.ศ……..…

หัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

นักศึกษา ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 240 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.948 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test การทดสอบแบบแอลเอสดี (LSD) และ Pearson Correlation Co-efficient ผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รวมทั้งช่วยเหลือตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง จนการค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

งานวิจัยเล่มนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เลยหากขาดกำลังใจและความมีน้ำใจของอาจารย์สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์ ซึ่งคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำด้วยดีตลอดมา รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นปีการศึกษา 2556 สำหรับความรู้สึกดี ๆ กำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่มีให้ผู้วิจัยเสมอมา

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้อง ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจ แรงใจและเข้าใจ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา คุณค่าและประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ

2557

สารบัญ

บทคัดย่อ..... **I**
กิตติกรรมประกาศ..... **II**
สารบัญ..... **III**
สารบัญตาราง..... **V**
สารบัญภาพ..... **VIII**

บทที่ หน้า

1 บทนำ..... 1
1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 3
1.4 สมมติฐานการวิจัย..... 5
1.5 ขอบเขตการวิจัย..... 5
1.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย..... 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 7

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10
2.1 แนวคิด ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย..... 10
2.1.1 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory)..... 10
2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman..... 13
2.2 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง..... 14
2.3 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง..... 28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 36
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม
ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร..... 42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	44
	3.1 ประชากร	44
	3.2 กลุ่มตัวอย่าง	44
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	47
	3.5 เกณฑ์การให้คะแนน	47
	3.6 การแปลผลคะแนน	48
	3.7 การรวบรวมข้อมูล	49
	3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
	4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ	53
	4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	61
	4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	64
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
	5.1 สรุปผลการวิจัย	85
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	87
	5.3 ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม		95
ภาคผนวก		100
ประวัติผู้วิจัย		108

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของเฮิร์ซเบิร์ก..... 12

3.1 แสดงผลการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง..... 45

3.2 แสดงประเด็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... 46

3.3 แสดงประเด็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... 47

3.4 แสดงเกณฑ์การวัดและทิศทางความสัมพันธ์..... 48

4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง..... 51

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวม.... 53

4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านความสำเร็จของงาน..... 54

4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 55

4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะของงาน..... 55

4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านความรับผิดชอบ..... 56

4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้า..... 56

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านเงินเดือน..... 57

4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 58

4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหาร..... 58

4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 59

4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว..... 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม..... 61

4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพ..... 61

4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านปริมาณงาน..... 62

4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านเวลา..... 63

4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่าย..... 63

4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ..... 64

4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ..... 65

4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 66

4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ..... 66

4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามอายุ..... 67

4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ..... 67

4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ..... 68

4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 69

4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 71

4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 71

4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 72

4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 72

4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ..... 73

4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 74

4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 75

4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 76

4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 77

4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 78

4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 79

4.38 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... 80

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่ หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4
2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์..... 21
2.2 ทฤษฎี อี อาร์ จี..... 24
2.3 โครงสร้างการจัดองค์การ..... 43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้านั้น ระบบราชการนับว่าเป็นเสาหลักสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารประเทศจึงมีนโยบายพัฒนาระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีการออกพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (Good Governance) ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยได้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพหลายประการ เช่น ลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานราชการลง เพื่อประหยัดงบประมาณในระยะยาว มีความชัดเจนในการบริหารงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ มีการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก และมีการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาล (กระทรวงยุติธรรม, 2554) ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ทรัพยากรทางการบริหาร 4 ประการ(Administrative resources) เป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นผู้กำหนดความสำเร็จในองค์การ รวมทั้งเป็นที่มาของประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งการสร้างแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การนั้น เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ หากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานการลางาน และลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าประสงค์องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว (เนตรดาว มัชฌิมา, 2549)

กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่วางแผนและดำเนินการอุตสาหกรรม

ที่เกี่ยวกับราชการทหารตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม โดยประสานงานกับกระทรวงอื่น เฉพาะที่เกี่ยวกับการอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นยุทธปัจจัยที่ใช้ในราชการทหาร ควบคุมและส่งเสริมกิจการขององค์การอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นการปฏิบัติงานทั้งในด้านการผลิตผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และงานด้านความมั่นคง จึงอาจกล่าวได้ว่ากรมการอุตสาหกรรมทหาร เป็นทั้งหน่วยผลิตและเป็นกรมฝ่ายอำนวยการ ซึ่งเป็นหน่วยที่มีบทบาทสำคัญในงานด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ หากกรมการอุตสาหกรรมทหาร ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแล้ว งานด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศจะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันหน่วยงานมีบุคลากรทั้งสิ้น 465 คน มีบุคลากรที่บรรจุในตำแหน่งข้าราชการประจำการ ร้อยละ 75 ซึ่งนับว่าเป็นกลุ่มบุคคลส่วนใหญ่และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในแผนกกำลังพล กองนโยบายและแผน พบว่า จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาสถิติการมาสายของข้าราชการในปี พ.ศ. 2555-2557 มีจำนวนร้อยละ 4, ร้อยละ 4 และร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ในขณะที่สถิติการลา ในปี พ.ศ.2555-2557 มีจำนวนร้อยละ 3.5, ร้อยละ 4.5 และร้อยละ 5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีการลางานและมาสายเพิ่มมากขึ้นและมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี และยังพบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานของข้าราชการลดลง นอกจากนี้พบว่า ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวจะเห็นว่าข้าราชการมีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ขาดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการขาดประสิทธิภาพไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร และการที่ข้าราชการจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น จากการศึกษาของจ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ (2554) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และการศึกษาของพันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวทำให้ข้าราชการแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเฉพาะบุคคลนี้เป็นส่วนหล่อหลอมหรือมีอิทธิพลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและจากปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

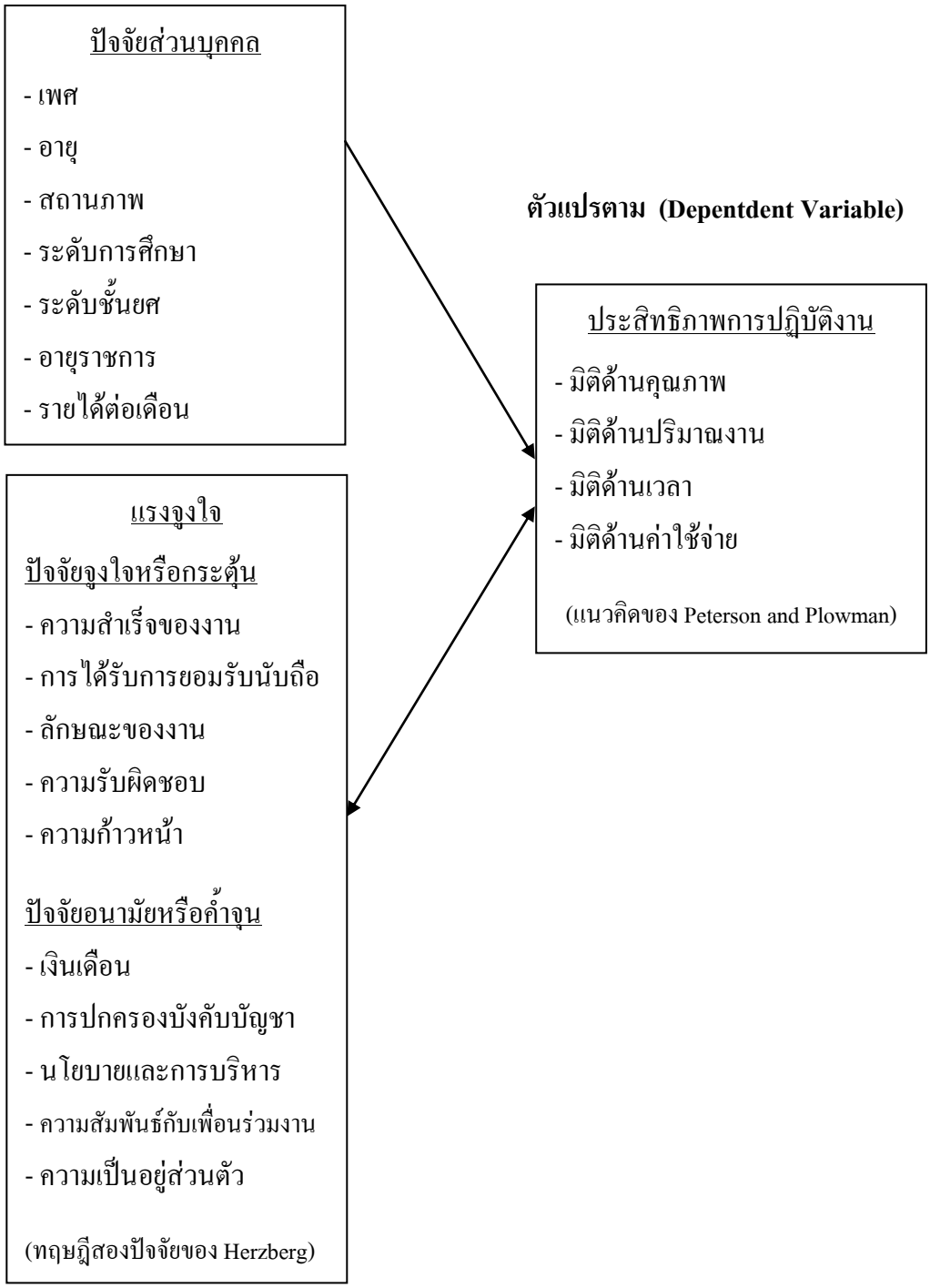
เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ผลสมตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและได้ยึดทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Two-Factor Theory) เป็นแนวทางในการทำการวิจัย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Indepentdent Variable)



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ประกอบด้วย มิติด้านคุณภาพ มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านเวลา และมิติด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวนทั้งสิ้น 345 คน (สภาพภาพกำลังพล ณ วันที่ 4 ธันวาคม 2557) ประกอบด้วยนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 167 คน และนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 178 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาวิจัย คือ เดือนมกราคม 2558

1.6 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
    - 1.1 เพศ
    - 1.2 อายุ
    - 1.3 สถานภาพ
    - 1.4 ระดับการศึกษา
    - 1.5 ระดับชั้นยศ
    - 1.6 อายุราชการ
    - 1.7 รายได้ต่อเดือน
2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย
    - 2.1 ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น
        - 2.1.1 ความสำเร็จของงาน
        - 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
        - 2.1.3 ลักษณะของงาน
        - 2.1.4 ความรับผิดชอบ
        - 2.1.5 ความก้าวหน้า
    - 2.2 ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน
        - 2.2.1 เงินเดือน
        - 2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
        - 2.2.3 นโยบายและการบริหาร
        - 2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
        - 2.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งมองใน 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพ
2. มิติด้านปริมาณงาน
3. มิติด้านเวลา
4. มิติด้านค่าใช้จ่าย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ทำให้ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือและไว้วางใจในความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน ว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความน่าสนใจ

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงาน และพยายามปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ

1.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งอัตราที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากการปฏิบัติงานและหมายรวมถึง การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย ของผู้บังคับบัญชา

1.2 ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ประกอบด้วย

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการอื่น ๆ และหมายรวมถึงการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จประจำปีของผู้บังคับบัญชา

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่หน่วยกำหนด ด้วยความยุติธรรม ความเสมอภาค อย่างเท่าเทียมกันและหมายรวมถึงความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักในการทำงาน การวางแผน การมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และความยุติธรรมในการบริหาร

1.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามัคคี การพบปะพูดคุย ใกล้ชิด สนิทสนม ความเป็นมิตร กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ซึ่งส่งผลให้มีบรรยากาศในทำงานที่ดี

1.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีในการดำเนินชีวิต อันเป็นผลเนื่องมาจากการทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด ในการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยึดตามแนวความคิดของ Peterson and Plowman ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 มิติด้านคุณภาพของงาน หมายถึง เนื้องานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สามารถตอบสนองความต้องการ และทำให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานได้

2.2 มิติด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนความสำเร็จของงานเป็นไปตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา/หน่วยงาน

2.3 มิติด้านเวลา หมายถึง มีความรวดเร็วทันต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา/หน่วยงาน

2.4 มิติด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด แต่ได้ผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชา/หน่วยงานต้องการ

3. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารประจำการ สังกัดกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

4. นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารชั้นยศ ร้อยตรี ร้อยโท ร้อยเอก พันตรี พันโท พันเอก พลตรี พลโท และว่าที่ยศนั้น ๆ และหมายรวมถึง นายทหารที่แต่งกายเหล่าทหารเรือ เหล่าทหารอากาศ ที่มีชั้นยศเทียบเท่า

5. นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารชั้นยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก จ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก และหมายรวมถึง นายทหารที่แต่งกายเหล่าทหารเรือ เหล่าทหารอากาศ ที่มีชั้นยศเทียบเท่า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

3.1 แนวคิด ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory)

3.1.2 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman

3.2 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง

3.3 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

3.1 แนวคิด ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factor Theory) มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และมีความเหมาะสมกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยดังกล่าวนี้ เฮอร์ซเบิร์ก ได้ทำการพัฒนาในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 ได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรของบริษัทต่าง ๆ ในรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน (มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 20) โดยการถามความเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของตน และผู้สัมภาษณ์ยังให้ตัวอย่างตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน มีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

ผลการวิเคราะห์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย หรือการได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน บุคคลอื่น ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น หรือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่น่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบ หรือควบคุมมากจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในฐานะ การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในองค์การให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับตามความเหมาะสมกับประเภทของงานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และหมายรวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพของงานที่ปฏิบัติอยู่

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.5 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับความยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจเมื่อได้เข้ามาทำอาชีพนี้

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อ พูดคุย การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานในการทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ความมีมนุษย์สัมพันธ์ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการเข้าดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางภายภาพของงานหรือสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของเขา เช่น การดำรงชีวิต สภาพความเป็นอยู่

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก

ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น	ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน
- ความสำเร็จของงาน	- เงินเดือน
- การยอมรับนับถือ	- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ลักษณะงาน	- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความรับผิดชอบ	- การปกครองบังคับบัญชา
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	- ฐานะของอาชีพ
	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	- นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
	- สภาพการทำงาน
	- ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น	ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน
	- ความมั่นคงในงาน

ที่มา : เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ, 2552, หน้า 23

Herzberg พบว่า หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ บุคคลจะเกิดความไม่พอใจ และถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจก็จะยังไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่ม แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยเหล่านี้ การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยเป็นเพียงเงื่อนไขในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น ไม่สามารถจะทำให้บุคคลพอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากแต่ความต้องการด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้าย ทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น

3.1.2 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (ธนัฏฐา ทองหอม, 2556) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของ Peterson and Plowman กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ครอบคลุมทุกมิติ และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัติของงาน/บริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและสร้างให้เกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้ งานนั้นจะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. มิติด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

3. มิติด้านเวลา (Time) หมายถึง ความรวดเร็ว เหมาะสมกับงาน และผลงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4. มิติด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุน หรือใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนด แต่ยังได้ผลตามที่ต้องการ หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3.2 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้คล้อยตาม ซึ่งสอดคล้องกับ หลุย จำปาเทศ (2533) ที่ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ไว้ว่า เป็นการกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเท เพื่อให้บรรลุความปรารถนา นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้นิยามความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้ตามทัศนะของตนเองต่าง ๆ กัน ดังนี้

Brown (1980, อ้างถึงใน นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ, 2552, หน้า 6) ได้นิยามความหมายของคำว่าแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายใน ประกอบด้วย อารมณ์ ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา

Dunn (1998, อ้างถึงใน เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ, 2552, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่มีผลต่อความต้องการภายใน หรือแรงขับให้เกิดการเคลื่อนไหว เกิดพลังงานไปในแนวทางที่มุ่งหวัง และยังเป็นการค้ำจุนพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย

Flippo (1971, อ้างถึงใน ภูวนัย เกษบุญชู, 2550, หน้า 19) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือการเร่งเร้า เพื่อให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน อันจะเป็นผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในที่เป็นพลัง ที่จะดำเนินการใด ๆ หรือแสดงพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งวิธีการกระตุ้นหรือเร่งเร้ามีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

Lovell (1980, อ้างถึงใน เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์, 2552, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจว่า เป็นขบวนการที่ชักนำ โน้มน้าว ให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางประการให้บรรจุผลสำเร็จ

บุศรา เตียรบรรจง (2546) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตันติมา ด้วงโยธา (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

นรินทร์ สมสมัย (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ธราวรรณ พลหาญ (2543) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

สมพร สุทัศนีย์ (2542) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเร่งเร้าอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ ซึ่งอยู่ภายในจิตใจ ให้แสดงออกมาทางพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดความมานะ พยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ที่มาของแรงจูงใจ

พฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน การจูงใจให้เกิดพฤติกรรมจึงไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน อาจเนื่องมาจากความต้องการแรงขับสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวัง แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้น จึงสรุปที่มาของแรงจูงใจได้ ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกว่าเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพักความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท

1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัยการได้รับความเพลิดเพลิน การลดความ

เคร่งเครียดแรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคลความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กันเมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิวและเหนื่อยแทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอ จึงใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่พนักงานที่ทำงานดีสิ่งล่อใจนี้อาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมสมองพร้อมที่จะคิดกล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหวนักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดีพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

4.1 การตื่นตัวระดับสูง บางครั้งจะตื่นตัวมากจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ

4.2 การตื่นตัวระดับกลาง เป็นระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

4.3 การตื่นตัวระดับต่ำจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนการคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไปถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงานการคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์การและพนักงาน

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นธุรกิจที่มุ่ง

เพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีการวางแผนในการดำเนินการเพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ลักษณะของแรงจูงใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2528) จำแนกแรงจูงใจตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม ออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่าความพอใจหรือความต้องการ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การแม้องค์การจะขาดทุนจากการดำเนินการ และไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ประเภทของแรงจูงใจ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549) อธิบายไว้ว่า นักจิตวิทยาทางสังคมที่ต่างกลุ่มความคิดเชื่อว่าแรงจูงใจทางสังคมมีความแตกต่างกัน ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือต้องการได้รับความนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น อันส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจคนอื่น หรือกระทำทุกอย่างเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเขามีความสามารถที่จะช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นนั่นเอง โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์นี้สูง จะมีลักษณะที่ชอบทำงานกับบุคคลอื่นและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเสมอ โดยจะพยายามกระทำตัวหรือแสดงออกให้เป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งนับว่าเป็นลักษณะเด่นของบุคคลประเภทนี้

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม อันส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลตามที่ต้องการหรือเป็นความต้องการที่จะแสวงหาอำนาจเนื่องจากมีความรู้สึกว่าการมีอำนาจนั้นจะทำให้เขาสามารถทำอะไรก็ได้เหนือกว่าคนอื่น ๆ และเป็นความภาคภูมิใจ

อย่างหนึ่งของบุคคล แรงจูงใจใฝ่อำนาจนี้มักจะเกิดจากการที่บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลที่ผ่านมา ว่าการมีอำนาจสามารถที่จะบันดาลทุกอย่างได้ตามที่ตนเองต้องการ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่เกิดจากความคาดหวังของบุคคลซึ่งอาจจะได้พบหรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเป็นความประทับใจมาตั้งแต่เยาว์วัย และทำให้เขาพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้นโดยเขาจะต้องมาตรฐานการกระทำของตัวเขาเองไว้ ซึ่งหากงานใดที่คาดหวังจะเกิดผลสำเร็จ เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำให้เกิดขึ้นและคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไปมากขึ้นกว่าเดิม ในทางตรงกันข้าม หากตั้งความหวังไว้แล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ การตั้งความหวังของเขาจะลดต่ำลงจนกระทั่งอาจเกิดการท้อถอยและไม่กล้าที่จะหวังทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

สมพงษ์ เกษมสิน (2517) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงประเภทนี้ มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มิใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มิได้อยู่ในรูปของเงินทองหรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ในองค์การได้ด้วยการบริหารงานด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

มอร์แกน (1966 อ้างถึงใน เรย์ณุวรรษ ทัศมาลัย, 2552, หน้า 60) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจาก พ่อ แม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status needs) ในกลุ่มชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ เป็นต้น

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) กล่าวว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การปฏิบัติงานในองค์การควรตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เจมส์ (James อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 12) ที่ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่า ตามปกติพนักงานจะทำงานโดยใช้ความสามารถร้อยละ 20 - 30 แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ ร้อยละ 80 - 90

นอกจากนี้ สุพัตรา เพชรมุณี (2529) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยองค์การจำนวนมาก ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การได้การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถแม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถแต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้นเช่นสหภาพแรงงานกฎหมายหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเป็นต้นดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การ โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอส่งผลให้องค์การต้องสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง การจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารการดำเนินการให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผลผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การวิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

ทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การการจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้น

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองความต้องการของตนเองและสนองวัตถุประสงค์ขององค์การไปพร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

นรา สมประสงค์ (2544) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ

2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน

3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้อง

นอกจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factor Theoty) แล้วยังมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกหลากหลายแนวคิด ทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยาซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึง

พฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ

ประการที่หนึ่ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสิ่งที่มนุษย์แต่ละคนต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเ มื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทน กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีกแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้นแ ละมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

ทั้งนี้ มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกมา ดังนี้

ภาพประกอบที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=bedrooms&month=04-2014&group=13

1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง ต้องการเครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและปกปิดร่างกาย ต้องการยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งต้องการที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้ายความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety needs) หลังจากที่บรรลุความต้องการด้านร่างกายทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ก็เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหารหรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

1.3 ความต้องการการเป็นเจ้าของหรือต้องการการยอมรับจากสังคม (Belonging or Social needs) เมื่อความต้องการทางภายภาพ และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น รวมทั้งการจะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภูมิใจในตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตนเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความมั่นคงในตนเอง (Self-Confidence)

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self–actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด ความต้องการขั้นนี้ จึงมีไม่มากนัก เพราะการสนองความต้องการขั้นต่ำกว่าแต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอและเป็นที่พอใจของคนอยู่แล้ว ความต้องการในขั้นนี้คือความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

2. ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG theory)

ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้น แต่ อัลเดอร์เฟอร์ ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม (เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ, 2552, หน้า 32-33) ดังนี้

2.1 ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs หรือ E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะ เป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs หรือ R) เป็นความต้องการที่จะให้และรับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ซึ่งเทียบได้กับความต้องการการยอมรับจากสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด เทียบได้กับความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทั้งนี้ อัลเดอร์เฟอร์ ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ไว้ว่า

- คนเราในขณะใดขณะหนึ่ง อาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างได้ เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น และต้องการเจริญเติบโตด้วย

- ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่อไป คือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโต ซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของมาสโลว์

- ถ้ามนุษย์ผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของมนุษย์จะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่า คือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด ลักษณะของกระบวนการจะเป็น Frustration Regression Process

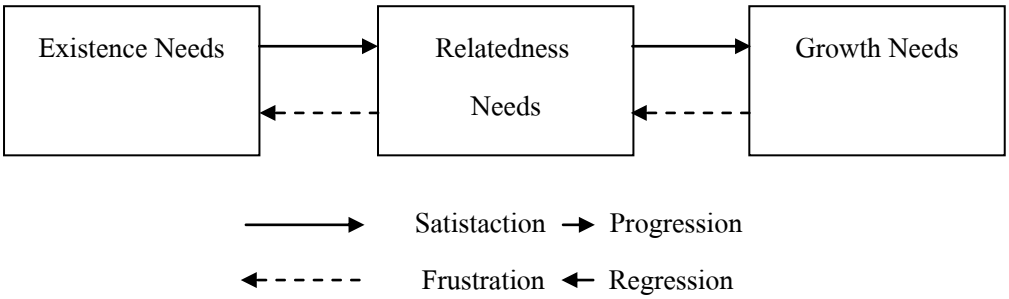
- ถ้ามนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้ก็จะยังคงอยู่

- ถ้าความต้องการด้านการเจริญเติบโตได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเพิ่มมากขึ้น และพัฒนาต่อเนื่องไปยังเรื่องอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์ แต่อัลเดอร์เฟอร์มีข้อโต้แย้งที่แตกต่างจากมาสโลว์อยู่ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ มี 5 ขั้น จะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่อัลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วย บางกรณีคนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิตบางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย

ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้ว จะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เห็นด้วย โดยเขากล่าวว่าคนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นได้ ไม่ใช่ทีละขั้นอย่างที่ มาสโลว์กล่าว เช่น คนเรามีต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัย การยอมรับทางสังคม การได้รับการยกย่อง หรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยก็ได้



ภาพประกอบที่ 2.2 ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory)
ที่มา : http://www.stat.rmutt.ac.th/index.php

3. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David's McClelland) กล่าวว่า มนุษย์ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ คนที่ปรารถนามักจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จย่อมมีความปรารถนาจะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยการป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เพื่อปรับปรุงเป้าหมาย และพอใจทำงานที่มีปัญหาเพื่อฝ่าฟันอุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดจากพันธุกรรม แมคเคลแลนด์ (Mcclelland, 1962, pp. 99-122 อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 16) จึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย

3.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหา ต้องการผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นและกำกับพฤติกรรมของตนให้เดินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยความต้องการนี้มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

3.1.1 ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ชอบความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย

3.1.2 เป้าหมายต้องไม่ง่าย หรือยากจนเกินไป

3.1.3 ต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรต้องการรู้ว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด

3.2 ความต้องการทางสังคมหรือความผูกพัน (Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธภาพที่อบอุ่น ปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตลอดจนต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

3.3 ความต้องการอำนาจ (Power) คนที่มีความต้องการสูงจะมุ่งเน้นให้ได้มาซึ่งอำนาจและใช้อำนาจหน้าที่นั้น มนุษย์มีความต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ มี

ความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน โดยจะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เขามีอิทธิพลเหนือคนอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพกว่าคนอื่นจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของคน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1 พฤติกรรมของคนที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร

3.3.2 พฤติกรรมที่ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ ยกย่องสรรเสริญ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์เป็นแนวคิดที่ลึกซึ้งและกว้างไกล กล่าวคือ บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้จะต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ ครอบครัว โรงเรียน จนถึงองค์การที่บุคคลนั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

4. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิคเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom) ได้ศึกษากระบวนการที่บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยที่วรูมอธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจ เลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าได้ผลตอบแทนสูงที่สุด ซึ่งสามารถแสดงได้จากสมการต่อไปนี้ (อ้างถึงใน เรย์ณุวรรษ ทัศมาลัย, 2552, หน้า 56)

การจูงใจ (M) = ความคาดหวัง (E) x เครื่องมือ (I) x ผลบวกของปัจจัยเชิงปฏิบัติการ (V)

การจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุสำเร็จ กับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการ กับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีการจูงใจเมื่อปัจจัยทั้งสาม มีแนวโน้มจะส่งผลตามที่เขาต้องการ โดยทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายกระบวนการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับการประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

4.1 ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน

4.2 ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance-outcome expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร

4.3 ความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน (Effort-performance expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลใส่ลงไปในงาน เพื่อที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามต้องการ

5. ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler

แนวความคิดนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. เพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วมเป็นต้น

2. การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจนและสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์การ

3. ความต้องการของคนในองค์การมีเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในมุมมองของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคลและวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม

6. ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของ เจ สเตซี่ อดัมส์ (J. Stacy Adams) เป็นทฤษฎีการจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถ กับผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่น ๆ กับบุคคลอื่น (Rue and Byars, p. 44 อ้างถึงใน อาภานรี สือสุวรรณ, 2555, หน้า 32)

อดัมส์ กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ (Felt Negative Inequity) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น เมื่อนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้รู้สึกถึงความเสมอภาค พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น มีดังต่อไปนี้

6.1 การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า (Input) ในการทำงาน เช่น การลดความพยายามในการทำงาน

6.2 การเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ (Output) หรือรางวัลที่ได้รับ

6.3 การออกจากงาน การออกจากสถานการณ์ หรือการเลิกพฤติกรรม

6.4 การเลือกกลุ่มอ้างอิงที่แตกต่างกัน เช่น เปรียบเทียบตัวเองกับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

6.5 การบิดเบือนการรับรู้ของตนเอง เช่น การให้เหตุผลว่าความไม่เสมอภาคนั้น เกิดขึ้นเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

6.6 การบิดเบือนการรับรู้ของบุคคลอื่น เช่น การทำงานร่วมกันเพื่อให้แรงงานยอมรับในการทำงานที่มากขึ้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคระหว่างการจัดสรรรางวัลและผลกระทบต่อผู้รับ ซึ่งผู้นำจะต้องรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม หรือความไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกในทีม ภายหลังจากการเปรียบเทียบ คือ

6.6.1 ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณ หรือคุณภาพของผลผลิต

6.6.2 ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

6.6.3 ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความเสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้บุคคลอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อการปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น บุคคลอาจโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึก ว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

นอกจากนี้ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความไม่ยุติธรรมจะเกิดขึ้นโดยการตีความของแต่ละบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้รับเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาผลลัพธ์ของการจูงใจที่แท้จริง 5 ประการ ตามขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Step for Managing the Equity Process) ดังต่อไปนี้

1. ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity Comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2. คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt Negative Inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อ มีการให้รางวัล

3. การสื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

4. การสื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีการถือเกณฑ์การให้รางวัล

5. การสื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

3.3 แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของประสิทธิภาพ

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ส่วนพจนานุกรมของมหาวิทยาลัยออกซ์ฟอร์ด ค.ศ.1973 (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552, หน้า 40) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้หลายประเด็น ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง มีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป ซึ่งจะทำให้สามารถสร้างสมทรัพยากรและความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในเพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย

Good (1973 : อ้างถึงใน อัครพล พรหมอุตม์, 2550, หน้า 12) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าหมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

พัณศา คดีพิศาล (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต และให้ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และมีต้นทุนน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2541) ซึ่งให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การปฏิบัติงาน หรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2531) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจ ได้แก่ การจัดการที่ได้รับผลกำไร สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการ จึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์ที่เกิดแก่สังคม ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัด หรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ

การบรรลุเป้าหมาย ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

2. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2533) ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคำว่า ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) และประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Efficiency) ไว้ดังนี้

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาจึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดเวลา แรงงาน และรวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้จากมิติด้านความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และประหยัดค่าใช้จ่าย

แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดของ Peterson and Plowman ที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน รวมทั้งองค์การได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของตน ดังนี้

Harrington (1853,1931 อ้างถึงใน เนตรทราย กาญจนอุดมการ, 2552, หน้า 9) ได้กำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ (The 12 Principles of Efficiency) ซึ่งจะเน้นที่การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและขจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization’s Structure and its goals) เป็นสำคัญ ซึ่งหลักการดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defines ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถตลอดจนสร้างความแตกต่างโดยค้นคว้าหาความรู้และคำแนะนำให้มากเท่าที่ทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม

6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records)

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standard and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

11. มีคำสั่งปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Becker and Neuhauser D. (1975 อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552, หน้า 47) ได้เสนอแนวคิด เป็นแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัย นำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีกหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การที่มีความแน่นอน (Certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานอย่างละเอียดแน่ชัด ซึ่งจะนำองค์การไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

และยังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์การได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดสอบเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ., 2547) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

นอกจากนี้ สมใจ ลักษณะ (2543)ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ซึ่งค่าของประสิทธิภาพอาจเป็นค่าของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ โดยทั่วไปประสิทธิภาพไม่สามารถแสดงเป็นประสิทธิภาพเชิงตัวเลขได้ อาจแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด รวมถึงมีการใช้เทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด หรือหมายถึง การทำงานได้รวดเร็วและเกิดผลงานดี

2. ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

แต่ Abraham Zaleanick and Other (อ้างถึงใน ชมชาย ศิวะโกเศศ, 2555, หน้า 30) ได้กล่าวถึงประสิทธิในการทำงานไว้แตกต่างออกไป โดย Abraham Zaleanick กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางภายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ ความต้องการเกี่ยวกับความรู้ ความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

หากมองคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ นักวิชาการชื่อ เฮอร์เบิร์ตเอไซมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวไว้ว่า (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 14) ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วยสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

องค์กรภาคเอกชน E = (O-I)

องค์กรภาครัฐ E = (O-I)+S

โดยที่ E = Efficiency ประสิทธิภาพในการทำงาน

O = Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป

S = Satisfaction ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

Mike Woodcoch (1989, p. 116 อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552, หน้า 54) ได้ให้ทัศนะเกี่ยว กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่า บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building blocks” คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agreed goal) วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ การที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนตรงตามเป้าหมายขององค์การ จะทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้า ช่วยแก้ไขปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหา การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรม ทัศนะ และความต้องการของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ ไม่

ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้ว จะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัยอยากรู้อยากเห็น และความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะในครอบครัวหรือในที่ทำงาน ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคนอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and conflict) ความร่วมมือก็คือ เมื่อแต่ละคนได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ งานที่ขอความร่วมมือนั้นเสียงภัยมากเกินไป และเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคนในการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งของการทำงาน ใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่มุ่งตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือกว่า หรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด พยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียว อาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าเป็นประโยชน์

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญ เพราะสามารถป้องกันการเข้าใจผิดและสามารถป้องกันการโต้เถียงในการตัดสินใจสั่งการ บุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน อย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่ได้มีการปฏิบัติไม่ดี

เกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับงานผิดพลาด มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ยืดหยุ่นและชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการ การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงาน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามของเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ จะรู้สึกว่าไม่มีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับ ทุกองค์การ ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยก เพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในทีมงาน การตัดสินใจขึ้นอยู่กับการเห็นพ้องต้องกันก็ใช่ว่าจะเหมาะสมต่อไป การเห็นพ้องต้องกันอย่างแท้จริง หมายความว่า ผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจวิธี จะทำได้ง่ายถ้าสมาชิก แต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผยและจะมีประโยชน์มากกว่า หากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปันหากับพวกเขาเองและทีมงานเพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงานทุก ๆ คนจะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุด พวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานใดต้องการผู้นำที่ถาวร หน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่า จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา มิใช่ผู้นำเป็นทำเสียเอง ผู้นำทีมควรเป็นผู้ชี้แนะ ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ผลงานมากที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน (Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วย หน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงาน อาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้อง การขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากร หรือเกิดจากความกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงานสำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วย การทบทวน งานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้น มีหลายวิธี และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้น ถ้าหากหน่วยได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีม การพัฒนาบุคลากรในองค์การมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึง

ทักษะความรู้เท่านั้น ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าว และการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการทำงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด หากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้ว ความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรค ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น ๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้าง ดื้อรั้น

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทหน้าที่ เช่น ผู้จัดการ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน ตัดสินใจ และควบคุมการดำเนินงาน เป็นต้น

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหมายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การมาทำงานตรงตามมา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ การให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เป็นต้น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ห้องหาวิธีหยั่งความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน เพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ เช่น คำพูด กิริยา ท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงาน

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีงานวิจัยเรื่องของแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของครูผู้เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดจังหวัดอุบลราชธานีมีความสัมพันธ์กันทางบวกปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบที่ได้รับจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุดและปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

มณฑป ผลาสินธุ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มสถานีโทรทัศน์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามบริษัทที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า บริษัทที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภินันท์ ภู่ขันเงิน (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ กับสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมรรถนะหลักโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การจัดการความรู้โดยรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของ บุคลากร บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมรรถนะหลักโดยรวม มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โกมล บัวพรหม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านงาน ที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้น มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1- 10 ปี

เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การได้รับความยุติธรรมในองค์การ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบรรลุตัวชี้วัดของหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านมาตรฐานความถูกต้อง อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในภาพรวมและทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

อัครพล พรหมอุตม์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ทหารเรือพระจุลลอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลลอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี โดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานตามลำดับ

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

4. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

5. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชาการศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้มีการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$)

6. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

ชมชาย ศิวะโกเศศ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแนวความคิดว่า การที่ได้ทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นงานที่มีเกียรติ

อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การปฏิบัติงานเมื่อพบว่ามีอุปสรรคจะพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ และมีความพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ทำตามลำดับ และบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรต่อท่านและเพื่อนร่วมงานตามลำดับ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในลำดับสุดท้าย ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่าด้านค่าใช้จ่ายมีความสำคัญเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพและด้านเวลา ตามลำดับ และให้ความสำคัญด้านปริมาณงานเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานได้ เช่น ปิดไฟเมื่อเลิกใช้ ฯลฯ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีการกำหนดแผนในการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และจำนวนของผลงานที่ผ่านมาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ตามลำดับ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนดไว้อยู่ในลำดับสุดท้าย ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.626$)

สมหมาย นาควิเชียร (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

ประภา สังขพันธ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย พบว่า แรงจูงใจด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่งานและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านการประเมินผลและการส่งเสริม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน แรงจูงใจด้านโอกาสในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจด้านงบประมาณการอบรม และส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย นั้นคือ ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในระบบปฏิบัติงานใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจ และสุดท้ายคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสุ่มตรวจสอบรายการไม่เหมาะสม จึงไม่ทำให้ได้มาซึ่งข้อตรวจพบ ตามลำดับ

วนิดา ประดิษฐ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ว่าที่ร้อยตรีหญิง ขวัญใจ มีทิพย์ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประ สิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ อยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า

1. เพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกตางกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

พันโท วิเชียร ใจดี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

กรองแก้ว รัตนจีนะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี มีระดับประสิทธิภาพมาก 2) ในภาพรวมของบุคลากรมีความคิดเห็นว่านโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านความพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งมีผลต่อระดับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2496 จอมพล ป.พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ในสมัยนั้น ได้ก่อตั้ง กรมโรงงานทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อรวมโรงงานทหาร ที่แยกกันอยู่ตามเหล่าทัพต่าง ๆ มาขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียว การดำเนินการในระยะแรกทำหน้าที่ในการควบคุมกิจการโรงงานผลิตแก้ว และโรงงานผลิตแบตเตอรี่ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูลในด้านการระดมสรรพกำลังทางอุตสาหกรรมเพื่อทหาร โดยการสำรวจโรงงานอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้ทราบขีดความสามารถในการเป็นฐานการผลิตเพื่อประโยชน์ในการระดมสรรพกำลังทางอุตสาหกรรมเพื่อทหารในภาวะสงคราม ต่อมาในปี 2497 ได้เปลี่ยนชื่อจาก กรมโรงงานทหาร เป็น กรมการอุตสาหกรรมทหาร พร้อมทั้งรับโอนโรงงานทอผ้า และโรงงานฟอกหนังจากกระทรวงอุตสาหกรรมมาอยู่ในความควบคุม

ปี 2527 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้งโรงงานวัตถุระเบิดทหารขึ้นเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมการอุตสาหกรรมทหาร ทำหน้าที่ในการผลิตวัตถุระเบิดเพื่อจำหน่ายในแก่ส่วนราชการและเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และกรมการอุตสาหกรรมทหารยังได้รับมอบให้มีหน้าที่ดำเนินการออกใบอนุญาตในการสั่งเข้ามา นำเข้ามา ผลิต และมีซึ่งยุทธภัณฑ์ของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

ปี 2533 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และให้กรมการอุตสาหกรรมทหาร เปลี่ยนจากเป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มาเป็นหน่วยขึ้นตรงศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ปี 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติยุบเลิกกิจการองค์การทอผ้า องค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป องค์การแก้ว และในปี 2551 ได้เปลี่ยนฐานะองค์การแบตเตอรี่มาเป็นโรงงานแบตเตอรี่ทหาร สังกัดกองโรงงานอุตสาหกรรม กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

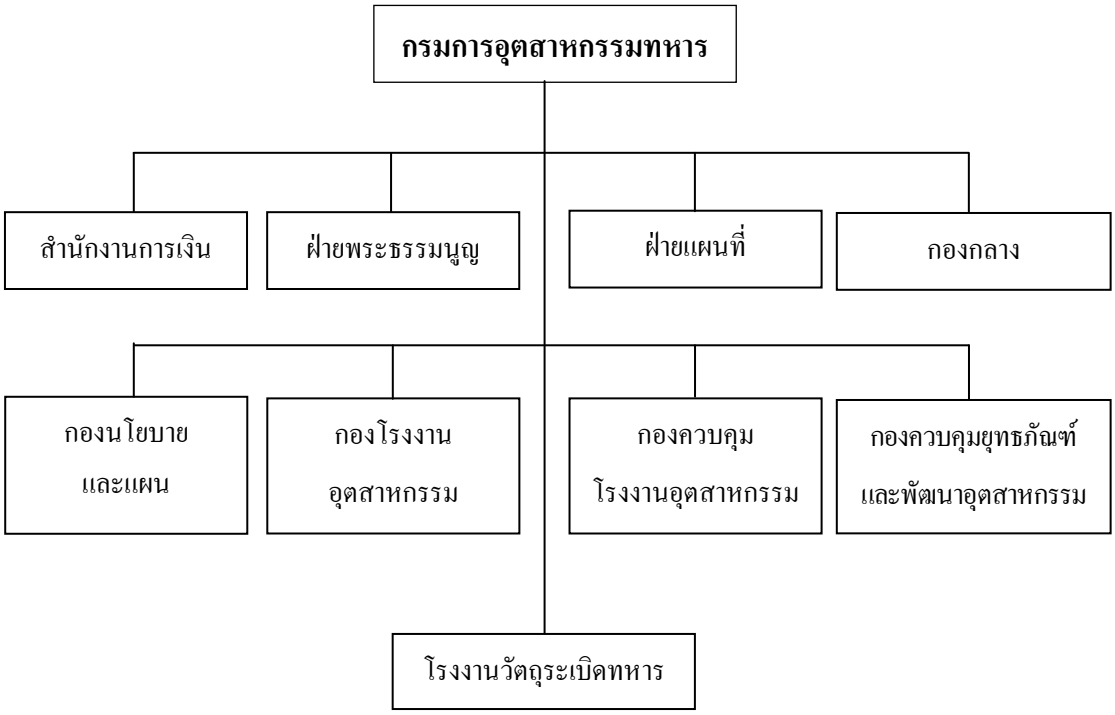
ปัจจุบันกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีเจ้ากรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ภารกิจ

กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีภารกิจในการวางแผนและดำเนินการอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับราชการทหารตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม โดยประสานงานกับกระทรวงอื่น เฉพาะที่เกี่ยวกับการอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นปัจจัยใช้ในการทหาร ควบคุมและส่งเสริมกิจการขององค์การอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการผลิตวัตถุระเบิดและกระสุน วิจัยและพัฒนา เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ให้แก่ส่วนราชการกระทรวงกลาโหม ส่วนราชการอื่นและเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

โครงสร้างการจัด

กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร แบ่งการบังคับบัญชาออกเป็น 9 ส่วน โดยมีโครงสร้างการจัด ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.3 โครงสร้างการจัดองค์การ

ที่มา : did.mod.go.th

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร” ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ประชากร

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การทดสอบเครื่องวิจัย

3.5 เกณฑ์การให้คะแนน

3.6 การแปลผลคะแนน

3.7 การรวบรวมข้อมูล

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 345 คน (สถานภาพกำลังพล ณ วันที่ 4 ธันวาคม, 2557)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างของประชากร โดยวิธีการของ Taro Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน ไม่เกินร้อยละ 5 จากประชากรทั้งสิ้น 345 คน สุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า : นายทหารชั้นสัญญาบัตร

$$N = 167$$

$$n = \frac{167}{1 + 167(0.05)^2}$$

$$n = 117$$

เมื่อคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากประชากร (นายทหารชั้นสัญญาบัตร) จำนวน 167 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 117 คน

แทนค่า : นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

$$N = 178$$

$$n = \frac{178}{1 + 178(0.05)^2}$$

$$n = 123$$

เมื่อคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากประชากร (นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร) จำนวน 178 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 123 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับ แบ่งตามสัดส่วนของประชากรแต่ละระดับตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงผลการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	167	117
นายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	178	123
รวม	**345**	**240**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) รวมทั้งนำแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดแรงจูงใจของ เนตรดาว มัชฉิมา (2549) ประกอบด้วยข้อคำถามด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงประเด็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น		
ด้านความสำเร็จของงาน	5, 15, 25, 35	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4, 14, 24, 34	4
ด้านลักษณะของงาน	1, 11, 21, 31	4
ด้านความรับผิดชอบ	2, 12, 22, 32	4
ด้านความก้าวหน้า	3, 13, 23, 33	4
ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน		
ด้านเงินเดือน	8, 18, 28, 38	4
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	7, 17, 27, 37	4
ด้านนโยบายและการบริหาร	6, 16, 26, 36	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	9, 19, 29, 39	4
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	10, 20, 30, 40	4
รวม	**-**	**40**

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มิติด้านคุณภาพ มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านเวลา มิติด้านค่าใช้จ่าย โดยพัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ มณฑป ผลาสินธุ์ (2552) ประกอบด้วยข้อคำถามด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงประเด็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ด้านคุณภาพ	1, 5, 9, 13	4
ด้านปริมาณงาน	2, 6, 10, 14	4
ด้านเวลา	3, 7, 11, 15	4
ด้านค่าใช้จ่าย	4, 8, 12, 16	4
รวม	**-**	**16**

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบและประเมินคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ร่างแบบสอบถามตามแนวคิด ทฤษฎี และพัฒนาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขให้ถูกต้อง เที่ยงตรง ความชัดเจนของคำถาม และความเหมาะสมด้านภาษา

2. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ให้ถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามซึ่งแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน 30 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient :$\propto$-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.948 ซึ่งมากกว่า 0.7 ดังนั้น จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้

5. ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบที่แบ่งระดับการวัดแบบประเมินเป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scale) แต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นคำถามมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นคำถามมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นคำถามปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นคำถามน้อย
ระดับ 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นคำถามน้อยที่สุด

3.6 การแปลผลคะแนน

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร หากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงใด จะแสดงถึงระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับใดนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 37-38) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

สำหรับการวัดระดับความสัมพันธ์ ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : r) โดยค่าที่คำนวณได้จะอยู่ในช่วง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งเกณฑ์การแปรผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดตามตารางที่ 3.4 (อ้างถึงใน มณฑป ผลาสินธุ์, 2552, หน้า 86)

ตารางที่ 3.4 แสดงเกณฑ์การวัดและทิศทางความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)	มีความสัมพันธ์เชิกบวกในระดับสูงมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 -.90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 -.70)	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .00 (ต่ำกว่า .30)	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า r เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 240 ชุด กำหนดเก็บแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละชุด

3. ลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.ข้อมูลด้านแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คำนวณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

4. ค่าสถิติ ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ แรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 240 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.33 ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและการสื่อสารความหมายที่ชัดเจนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรย่อและสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้แทนค่าสถิติ ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติวิเคราะห์ F-test
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
P-value	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน จะนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แสดงผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	51.30
หญิง	109	48.70
รวม	**224**	**100.00**
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	43	19.20
30 - 40 ปี	54	24.10
มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	74	33.00
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	53	23.70
รวม	**224**	**100.00**
3. สถานภาพ		
โสด	83	37.10
สมรส	127	56.60
หย่าร้าง	12	5.40
อื่น ๆ	2	0.90
รวม	**224**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	33.00
ปริญญาตรี	128	57.20
ปริญญาโท	22	9.80
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	**224**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับชั้นยศ		
สิบตรี - จ่าสิบเอก	116	51.80
ร้อยตรี - ร้อยเอก	58	25.90
พันตรี - พันโท	34	15.20
พันเอกขึ้นไป	16	7.10
รวม	**224**	**100.00**
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	65	29.00
10 - 20 ปี	52	23.20
มากกว่า 20 ปี - 29 ปี	82	36.60
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	25	11.20
รวม	**224**	**100.00**
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	2.70
10,001 - 20,000 บาท	91	40.60
20,001 - 30,000 บาท	82	36.60
30,001 - 40,000 บาท	32	14.30
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	13	5.80
รวม	**224**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 มีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี - 29 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว แสดงผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวม

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยแรงจูงใจหรือกระตุ้น			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.00	0.52	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	0.57	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.55	0.64	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.51	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.28	0.64	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน	3.01	0.75	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.51	0.64	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.51	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.59	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.64	มาก
รวม	**3.56**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจหรือกระตุ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.00) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ

($\bar{x}$ = 3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.58) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 3.55) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.28)

ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ โดยมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.73) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.58) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.51) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}$ = 3.51) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ด้านเงินเดือนน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.01)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและรับผิดชอบ	4.21	0.64	มาก
2. การทำงานในช่วงที่ผ่านมา ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี	3.84	0.79	มาก
3.ในการปฏิบัติงานของท่านเมื่อพบว่ามีอุปสรรค ท่านพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ	4.13	0.66	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.81	0.65	มาก
รวม	**4.00**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและรับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.21) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานเมื่อพบว่ามีอุปสรรคพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.13) การทำงานในช่วงที่ผ่านมาประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 3.84) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.81)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.43	0.75	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.59	0.77	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.73	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ	3.56	0.69	มาก
รวม	**3.58**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.73) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.59) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ ($\bar{x}$ = 3.56) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเรื่องผลการปฏิบัติงานส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.43)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.53	0.84	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.64	0.81	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.29	0.89	ปานกลาง
4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เป็นภารกิจสำคัญของหน่วย	3.76	0.79	มาก
รวม	**3.55**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เป็นภารกิจสำคัญของหน่วย

มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.76) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 3.64) งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}$ = 3.53) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเรื่องงานที่ปฏิบัติท้าทายให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.29)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	0.65	มาก
2. หน่วยงานมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความต้องการ	3.38	0.85	ปานกลาง
3. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.09	0.77	มาก
4. ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.07	0.72	มาก
รวม	**3.89**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องความเต็มใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.09) รองลงมาคือ ความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.07) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}$ = 4.00) ตามลำดับ และมีความคิดเห็น เรื่องหน่วยงานมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ น้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.38)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64	0.68	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าการทำงานกับหน่วยงานอื่น	3.33	0.76	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.14	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. กำลังพลในหน่วยมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ	3.01	0.95	ปานกลาง
รวม	**3.28**	**0.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.64) รองลงมาคือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าการทำงานกับหน่วยงานอื่น ($\bar{x}$ = 3.33) โอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{x}$ = 3.14) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.01)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.95	1.01	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของตนเอง	2.67	1.03	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.05	1.01	ปานกลาง
4. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วย ทำให้ท่านรู้สึกสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.38	0.81	ปานกลาง
รวม	**3.01**	**0.75**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วย ทำให้รู้สึกสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.38) รองลงมาคือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 3.05) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x}$ = 2.95)

ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของตนน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 2.67)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.24	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	3.66	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.81	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน	3.53	0.75	มาก
รวม	**3.51**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.66) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.61) ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงาน ($\bar{x}$ = 3.51) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเรื่องผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.24)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบ หรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.56	0.74	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน	3.67	0.75	มาก
3. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.18	0.89	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.63	0.73	มาก
รวม	**3.51**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจนมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.67) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.63) หน่วยงานมีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.56) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงานในหน่วย เป็นไปอย่างยุติธรรมน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.18)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.74	มาก
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.78	0.72	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.48	0.88	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความมีน้ำใจต่อกัน	3.77	0.76	มาก
รวม	**3.73**	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.87) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.78) เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{x}$ = 3.77) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.48)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.83	0.87	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและ/หรือสุขภาพทางจิตของท่านเป็นอย่างดี	3.37	0.92	ปานกลาง
3. ท่านมีหนี้สินอันเนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอ ที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.48	1.18	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัยในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.63	0.96	มาก
รวม	**3.58**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.83) รองลงมาคือ การได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัยในระหว่างปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.63) การมีหนี้สินอันเนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x}$ = 3.48) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องงานที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกาย และ/หรือสุขภาพทางจิตเป็นอย่างดีน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.37)

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย แสดงผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพ	3.70	0.53	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.76	0.48	มาก
ด้านเวลา	3.73	0.48	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.63	0.52	มาก
รวม	**3.70**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความคิดเห็น ด้านปริมาณงานมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.76) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.73) ด้านคุณภาพ ($\bar{x}$ = 3.70) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.63)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลงานของท่านมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.87	0.63	มาก
2. ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพของงานที่ท่านทำ	3.50	0.68	มาก
3. ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	3.64	0.70	มาก
4. ผลงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้	3.77	0.67	มาก
รวม	**3.70**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.87) รองลงมาคือ ผลงานสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้ ($\bar{x}$ = 3.77) ผลงานเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.64) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่อง ผลงานมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพของงานที่ทำน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.50)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จำนวนผลงานที่ท่านทำสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้	3.89	0.67	มาก
2. จำนวนของผลงานที่ผ่านมาของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้	3.83	0.62	มาก
3. หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตที่ผ่านมา	3.60	0.63	มาก
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพัฒนาการที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าในอดีตที่ผ่านมา	3.70	0.67	มาก
รวม	**3.76**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.89) รองลงมาคือ จำนวนผลงานที่ผ่านมาของข้าราชการเป็นไปตามเป้าหมายที่ข้าราชการกำหนดไว้ ($\bar{x}$ = 3.83) ข้าราชการคิดว่าหน่วยงานมีพัฒนาการที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าในอดีตที่ผ่านมา ($\bar{x}$ = 3.70) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตที่ผ่านมาน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.60)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติ	3.57	0.69	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีตที่ผ่านมา	3.70	0.62	มาก
3. หน่วยงานของท่านสามารถทำงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว	3.87	0.66	มาก
4. ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา	3.77	0.67	มาก
รวม	**3.73**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานสามารถทำงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.87) รองลงมาคือ ข้าราชการมีการวางแผนการทำงานในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ($\bar{x}$ = 3.77) ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีตที่ผ่านมาก ($\bar{x}$ = 3.70) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องปริมาณงานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.57)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานของท่านได้ เช่น เปิด – ปิด ไฟฟ้า ตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น	3.85	0.73	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เป็นต้น	3.67	0.70	มาก
3. ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ	3.58	0.75	มาก
4. หน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	3.42	0.75	มาก
รวม	**3.63**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความคิดเห็นด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องข้าราชการสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยงานได้ เช่น เปิด - ปิด ไฟฟ้าตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น มากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.85) รองลงมาคือ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เป็นต้น ($\bar{x}$ = 3.67) ข้าราชการมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x}$ = 3.58) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในเรื่องหน่วยงานใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.42)

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติ t-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม คือ เพศ สถิติ F-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Correlation Co-efficient ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ชาย	115	3.70	0.56	0.263	0.793
	หญิง	109	3.67	0.49	0.264	0.792
2. ด้านปริมาณงาน	ชาย	115	3.74	0.47	-0.386	0.700
	หญิง	109	3.77	0.50	-0.385	0.701
3. ด้านเวลา	ชาย	115	3.71	0.50	-0.539	0.591
	หญิง	109	3.75	0.45	-0.540	0.590
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	115	3.63	0.54	-0.067	0.946
	หญิง	109	3.63	0.49	-0.067	0.946
ภาพรวม	**ชาย**	**115**	**3.70**	**0.46**	**-0.191**	**0.849**
	หญิง	**109**	**3.71**	**0.43**	**-0.191**	**0.849**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.667	3	0.556	2.030	0.111
	ภายในกลุ่ม	60.226	220	0.274		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.846	3	0.615	2.716	0.046*
	ภายในกลุ่ม	49.835	220	0.227		
	รวม	51.681	223			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.195	3	1.065	4.888	0.003**
	ภายในกลุ่ม	47.943	220	0.218		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	3.469	3	1.156	4.550	0.004**
	ภายในกลุ่ม	55.904	220	0.254		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.170**	**3**	**0.723**	**3.779**	**0.011***
	ภายในกลุ่ม	**42.120**	**220**	**0.191**		
	รวม	**44.271**	**223**			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงาน และแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สำหรับด้านคุณภาพ ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ โดยรวม ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยวิธีการ LSD รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.20 - 4.23

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ		**ต่ำกว่า 30 ปี**	**30 - 40 ปี**	**มากกว่า 40 ปี - 50 ปี**	**มากกว่า 50 ปีขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.80**	**3.62**	**3.62**	**3.82**
ต่ำกว่า 30 ปี	3.80	-	0.118*(0.037)	0.186*(0.027)	- 0.021(0.819)
30 - 40 ปี	3.62		-	- 0.002(0.983)	- 0.209*(0.014)
มากกว่า40 ปี - 50 ปี	3.62			-	- 0.207*(0.009)
มากกว่า50 ปีขึ้นไป	3.82				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี, ข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		**ต่ำกว่า 30 ปี**	**30 - 40 ปี**	**มากกว่า 40 ปี - 50 ปี**	**มากกว่า 50 ปีขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.90**	**3.69**	**3.67**	**3.83**
ต่ำกว่า 30 ปี	3.90	-	0.206*(0.036)	0.223*(0.015)	0.070(0.475)
30 - 40 ปี	3.69		-	0.018(0.837)	- 0.136(0.142)
มากกว่า40 ปี - 50 ปี	3.67			-	- 0.153(0.075)
มากกว่า50 ปีขึ้นไป	3.83				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และมาก กว่า 40 ปี - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามอายุ

อายุ		**ต่ำกว่า 30 ปี**	**30 - 40 ปี**	**มากกว่า 40 ปี - 50 ปี**	**มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.88**	**3.61**	**3.64**	**3.85**
ต่ำกว่า 30 ปี	3.88	-	0.273*(0.005)	0.249*(0.006)	0.035(0.718)
30 - 40 ปี	3.61		-	- 0.024(0.774)	- 0.238*(0.009)
มากกว่า40 ปี - 50 ปี	3.64			-	- 0.214*(0.012)
มากกว่า50 ปีขึ้นไป	3.85				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี, ข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุ

อายุ		**ต่ำกว่า 30 ปี**	**30 - 40 ปี**	**มากกว่า 40 ปี - 50 ปี**	**มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.72**	**3.47**	**3.57**	**3.80**
ต่ำกว่า 30 ปี	3.72	-	0.249*(0.017)	0.153(0.114)	- 0.076(0.462)
30 - 40 ปี	3.47		-	- 0.095(0.292)	- 0.325*(0.001)
มากกว่า40 ปี - 50 ปี	3.57			-	- 0.230*(0.012)
มากกว่า50 ปีขึ้นไป	3.80				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย สูงกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี, ข้าราชการที่มีอายุ 30 - 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพ

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.925	3	0.308	1.113	0.345
	ภายในกลุ่ม	60.967	220	0.277		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.325	3	0.108	0.464	0.707
	ภายในกลุ่ม	51.355	220	0.233		
	รวม	51.681	223			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.690	3	0.230	1.003	0.392
	ภายในกลุ่ม	50.448	220	0.229		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.293	3	0.098	0.364	0.779
	ภายในกลุ่ม	59.080	220	0.269		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.418**	**3**	**0.139**	**0.700**	**0.553**
	ภายในกลุ่ม	**43.853**	**220**	**0.199**		
	รวม	**44.271**	**223**			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.238	2	0.119	0.427	0.653
	ภายในกลุ่ม	61.654	221	0.279		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.392	2	0.196	0.845	0.431
	ภายในกลุ่ม	51.288	221	0.232		
	รวม	51.681	223			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.303	2	0.152	0.660	0.518
	ภายในกลุ่ม	50.835	221	0.230		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.752	2	0.376	1.418	0.244
	ภายในกลุ่ม	58.620	221	0.265		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.015**	**2**	**0.007**	**0.037**	**0.964**
	ภายในกลุ่ม	**44.256**	**221**	**0.200**		
	รวม	**44.271**	**223**			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.314	3	1.771	6.888	0.000**
	ภายในกลุ่ม	56.579	220	0.257		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.768	3	0.589	2.598	0.053
	ภายในกลุ่ม	49.913	220	0.227		
	รวม	51.681	223			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.840	3	0.613	2.737	0.044*
	ภายในกลุ่ม	49.298	220	0.224		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	4.443	3	1.481	5.931	0.001**
	ภายในกลุ่ม	54.930	220	0.250		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	3.060	3	1.020	5.444	0.001**
	ภายในกลุ่ม	41.211	220	0.187		
	รวม	44.271	223			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเวลา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านคุณภาพ และด้านค่าใช้จ่าย สำหรับด้านปริมาณงาน ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ โดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยวิธีการ LSD รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.27 - 4.30

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ		สิบตรี - จ่าสิบเอก	ร้อยตรี - ร้อยเอก	พันตรี - พันโท	พันเอกขึ้นไป
	$\bar{x}$	**3.61**	**3.72**	**3.85**	**3.98**
สิบตรี - จ่าสิบเอก	3.61	-	- 0.115(0.101)	- 0.245*(0.004)	- 0.372*(0.001)
ร้อยตรี - ร้อยเอก	3.72		-	- 0.130(0.166)	- 0.257*(0.036)
พันตรี - พันโท	3.85			-	- 0.128(0.332)
พันเอกขึ้นไป	3.98				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท และระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป, ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่ำกว่าข้าราชการระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน คุณภาพ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ		สิบตรี - จ่าสิบเอก	ร้อยตรี - ร้อยเอก	พันตรี - พันโท	พันเอกขึ้นไป
	$\bar{x}$	**3.60**	**3.73**	**3.91**	**4.03**
สิบตรี - จ่าสิบเอก	3.60	-	- 0.159(0.052)	- 0.343*(0.001)	- 0.462*(0.001)
ร้อยตรี - ร้อยเอก	3.73		-	- 0.183(0.096)	- 0.303*(0.036)
พันตรี - พันโท	3.91			-	- 0.120(0.438)
พันเอกขึ้นไป	4.03				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท และระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป, ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก

มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ		สิบตรี - จ่าสิบเอก	ร้อยตรี - ร้อยเอก	พันตรี - พันโท	พันเอกขึ้นไป
	$\bar{x}$	**3.66**	**3.73**	**3.82**	**3.98**
สิบตรี - จ่าสิบเอก	3.66	-	- 0.065(0.397)	- 0.160(0.085)	- 0.321*(0.012)
ร้อยตรี - ร้อยเอก	3.73		-	- 0.095(0.353)	- 0.256(0.057)
พันตรี - พันโท	3.82			-	- 0.161(0.264)
พันเอกขึ้นไป	3.98				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ		สิบตรี - จ่าสิบเอก	ร้อยตรี - ร้อยเอก	พันตรี - พันโท	พันเอกขึ้นไป
	$\bar{x}$	**3.52**	**3.67**	**3.76**	**4.00**
สิบตรี - จ่าสิบเอก	3.52	-	- 0.157(0.052)	- 0.250*(0.011)	- 0.485*(0.000)
ร้อยตรี - ร้อยเอก	3.67		-	- 0.092(0.393)	- 0.328*(0.021)
พันตรี - พันโท	3.76			-	- 0.235(0.122)
พันเอกขึ้นไป	4.00				-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับ

ชั้นยศ พันตรี - พันโท และระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป, ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.852	3	0.284	1.024	0.383
	ภายในกลุ่ม	61.040	220	0.277		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.453	3	0.151	0.649	0.584
	ภายในกลุ่ม	51.227	220	0.233		
	รวม	51.681	223			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.903	3	2.636	1.318	0.269
	ภายในกลุ่ม	50.236	220	2.636		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.636	3	0.879	3.407	0.018*
	ภายในกลุ่ม	56.737	220	0.258		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.966**	**3**	**0.322**	**1.636**	**0.182**
	ภายในกลุ่ม	**43.305**	**220**	**0.197**		
	รวม	**44.271**	**223**			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 สำหรับด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N = 224)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.005	4	1.251	4.817	0.001**
	ภายในกลุ่ม	56.888	219	0.260		
	รวม	61.893	223			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.354	4	0.588	2.613	0.036*
	ภายในกลุ่ม	49.327	219	0.225		
	รวม	51.681	223			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.700	4	0.675	3.052	0.018*
	ภายในกลุ่ม	48.438	219	0.221		
	รวม	51.138	223			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	5.689	4	1.422	5.802	0.000**
	ภายในกลุ่ม	53.683	219	0.245		
	รวม	59.372	223			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3.622**	**4**	**0.906**	**4.879**	**0.001****
	ภายในกลุ่ม	**40.649**	**219**	**0.186**		
	รวม	**44.271**	**223**			

*p < 0.05 **p < 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านคุณภาพ และด้านค่าใช้จ่าย พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่สำหรับด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ โดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยวิธีการ LSD รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.33 - 4.37

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,001 - 20,000 บาท**	**20,001- 30,000 บาท**	**30,001- 40,000 บาท**	**มากกว่า 40,000บาท ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.95**	**3.63**	**3.63**	**3.92**	**3.97**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.95	-	0.316	0.314	0.030	-0.023
			(0.083)	(0.086)	(0.876)	(0.913)
10,001 - 20,000 บาท	3.63		-	-0.002	-0.286*	-0.340*
				(0.972)	(0.001)	(0.008)
20,001 - 30,000 บาท	3.63			-	-0.284*	-0.337*
					(0.002)	(0.009)
30,001 - 40,000 บาท	3.92				-	-0.053
						(0.708)
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	3.97					-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณ ภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000บาท ขึ้นไป
	$\bar{x}$	**3.92**	**3.59**	**3.65**	**3.96**	**4.00**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.92	-	0.329	0.270	-0.044	-0.083
			(0.127)	(0.211)	(0.845)	(0.741)
10,001 - 20,000 บาท	3.59		-	-0.058	-0.373*	-0.412*
				(0.452)	(0.000)	(0.007)
20,001 - 30,000 บาท	3.65			-	-0.315*	-0.354*
					(0.003)	(0.021)
30,001 - 40,000 บาท	3.96				-	-0.039
						(0.816)
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	4.00					-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,001 - 20,000 บาท**	**20,001- 30,000 บาท**	**30,001- 40,000 บาท**	**มากกว่า 40,000บาท ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**4.04**	**3.70**	**3.70**	**3.94**	**3.90**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.04	-	0.341	0.340	0.104	0.138
			(0.090)	(0.091)	(0.622)	(0.557)
10,001 - 20,000 บาท	3.70		-	-0.001	-0.237*	-0.203
				(0.993)	(0.016)	(0.150)
20,001 - 30,000 บาท	3.70			-	-0.236*	-0.203
					(0.018)	(0.154)
30,001 - 40,000 บาท	3.94				-	0.034
						(0.829)
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	3.90					-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,001 - 20,000 บาท**	**20,001- 30,000 บาท**	**30,001- 40,000 บาท**	**มากกว่า 40,000บาท ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**4.00**	**3.70**	**3.63**	**3.91**	**3.92**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00	-	0.299	0.363	0.094	0.077
			(0.132)	(0.070)	(0.655)	(0.741)
10,001 - 20,000 บาท	3.70		-	0.063	-0.206*	-0.223
				(0.377)	(0.034)	(0.112)
20,001 - 30,000 บาท	3.63			-	-0.269*	-0.286*
					(0.007)	(0.043)
30,001 - 40,000 บาท	3.91				-	-0.017
						(0.913)
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	3.92					-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า มีค่าเฉลี่ยค่าแตกต่าง จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,001 - 20,000 บาท**	**20,001- 30,000 บาท**	**30,001- 40,000 บาท**	**มากกว่า 40,000บาท ขึ้นไป**
	$\bar{x}$	**3.83**	**3.54**	**3.55**	**3.87**	**4.06**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.83	-	0.294	0.282	-0.034	-0.224
			(0.159)	(0.180)	(0.878)	(0.360)
10,001 - 20,000 บาท	3.54		-	-0.013	-0.329*	-0.519*
				(0.859)	(0.001)	(0.000)
20,001 - 30,000 บาท	3.55			-	-0.315*	-0.506*
					(0.003)	(0.001)
30,001 - 40,000 บาท	3.87				-	-0.191
						(0.243)
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	4.06					-

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป, ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน										
	N	ด้านคุณภาพ		ด้านปริมาณงาน		ด้านเวลา		ด้านค่าใช้จ่าย		รวม	
		r	P-value	*r*	P-value	*r*	P-value	*r*	P-value	*r*	P-value
ปัจจัยแรงจูงใจหรือกระตุ้น											
ด้านความสำเร็จของงาน	224	0.716**	0.000	0.680**	0.000	0.654**	0.000	0.495**	0.000	0.542**	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	224	0.711**	0.000	0.614**	0.000	0.617**	0.000	0.529**	0.000	0.969**	0.000
ด้านลักษณะของงาน	224	0.485**	0.000	0.517**	0.000	0447**	0.000	0.415**	0.000	0.542**	0.000
ด้านความรับผิดชอบ	224	0.620**	0.000	0.629**	0.000	0.612**	0.000	0.496**	0.000	0.661**	0.000
ด้านความก้าวหน้า	224	0.304**	0.000	0.345**	0.000	0.324**	0.000	0.423**	0.000	0.393**	0.000
รวมปัจจัยจูงใจ	224	0.694**	0.000	0.683**	0.000	0. 567**	0.000	0.594**	0.000	0.738**	0.000
ปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน											
ด้านเงินเดือน	224	0.090	0.181	0.108	0.106	0.139*	0.037	0.352**	0.000	0.195**	0.003
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	224	0.374**	0.000	0.467**	0.000	0.467**	0.000	0.492**	0.000	0.505**	0.000
ด้านนโยบายและการบริหาร	224	0.346**	0.000	0.487**	0.000	0.473**	0.000	0.507**	0.000	0.508**	0.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	224	0.439**	0.000	0.532**	0.000	0.510**	0.000	0.452**	0.000	0.541**	0.000
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	224	0.473**	0.000	0.504**	0.000	0.475**	0.000	0.348**	0.000	0.504**	0.000
รวมปัจจัยอนามัย	224	0.427**	0.000	0.520**	0.000	0.513**	0.000	0.545**	0.000	0.562**	0.000
รวม	**224**	**0.594****	**0.000**	**0.641****	**0.000**	**0.624****	**0.000**	**0.610****	**0.000**	**0.693****	**0.000**

จากตารางที่ 4.38 พบว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.693 ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.594, 0.641, 0.624 และ 0.610 ตามลำดับ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดของแรงจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.542 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.716, 0.680, 0.654 และ 0.495 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความ สัมพันธ์ในระดับสูง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.969 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.717, 0.614, 0.617 และ 0.529 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.542

นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.458, 0.517, 0.477 และ 0.451 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.661 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.620, 0.629, 0.612 และ 0.496 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.393 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.304, 0.345, 0.324 และ 0.423 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน พบว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.195 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.352 มีความ สัมพันธ์ในระดับปานกลาง, มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.139 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สำหรับแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.505 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณ ภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.374, 0.467, 0.467 และ 0.492 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.508 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.346, 0.487, 0.473 และ 0.507 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.541 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.439, 0.532, 0.510 และ 0.452 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า แรงจูงใจ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.473, 0.504, 0.475 และ 0.348 ตามลำดับ นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, ปานกลาง, ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร” สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีชั้นยศสิบตรี - จ่าสิบเอก มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี - 29 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจหรือกระตุ้น ข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ = 4.00) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.89) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 3.58) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{x}$ = 3.55) ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.28)

ในส่วนของปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.73) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.58) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.51) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}$ = 3.51) ตามลำดับ ยกเว้นด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.01)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.70) เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ข้าราชการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 3.76) ด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.73) ด้านคุณภาพ ($\bar{x}$ = 3.70) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x}$ = 3.63) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ผลการศึกษาพบว่า

เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับชั้นยศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.693 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

หากพิจารณา แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.738 มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง และแรงจูงใจจากปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เมื่อพิจารณาแต่ละช่วงอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี

และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในสภาวะปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนในยุคเจเนอเรชั่น วาย (Generation-Y) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี จะมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงกว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี

สำหรับข้าราชการที่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มคนในยุคเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) คนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับผลงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรเป็นอย่างมาก จึงทำให้ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงกว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุ 30 - 40 ปี และช่วงอายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ (2554) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งปฏิบัติงานที่เป็นงานด้านสารบรรณและธุรการ งานด้านการผลิตกระสุนปืนเล็ก กับตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งปฏิบัติงานที่เป็นการลาดตระเวนตามชายแดน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด ลักษณะงานที่แตกต่างกันจึงทำให้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถานภาพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด สมรส หย่าร้าง หรืออื่น ๆ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ พันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นงานที่เกี่ยวกับการผลิตกระสุนปืนเล็ก ซึ่งต้องใช้ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ข้าราชการจึงมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ขวัญใจ มีทิพย์ (2543) ที่ทำการ ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับชั้นยศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เมื่อพิจารณาแต่ละช่วงระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท และระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป อีกทั้งข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก ก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไปเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับชั้นยศนั้นเป็นสิ่งจำแนกงาน จำแนกตำแหน่ง และความรับผิดชอบของข้าราชการทหาร (Job Grade) โดยข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี - จ่าสิบเอก ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเสมียน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิมพ์หนังสือราชการ การสำเนาเอกสาร, ระดับชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งประจำแผนก ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำหนังสือราชการ การโต้ตอบหนังสือราชการ, ระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุม การดูแล การติดตามการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

หน้าที่ และระดับชั้นยศ พันเอกขึ้นไป ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผน การอำนวยการ การกำกับดูแล งานตามภารกิจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ทหารที่มีชั้นยศสูงกว่า จะดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงกว่าเช่นเดียวกัน ในทางกลับกันทหารที่มีชั้นยศต่ำกว่า จะดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า ความรับผิดชอบต่องานก็จะต่ำกว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานแต่ละระดับตำแหน่งจึงแตกต่างกัน มีผลทำให้ระดับชั้นยศมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรองแก้ว รัตนจีนะ (2550) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาล เขตจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ (2554) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ขวัญใจ มีทิพย์ (2543) ที่ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาแตกต่างกัน โดยการศึกษาของจ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ และว่าที่ร้อยตรีหญิง ขวัญใจ มีทิพย์ มีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการ แต่การศึกษาในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

อายุราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ ไม่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติมาในอดีต จึงทำให้อายุราชการไม่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 -

30,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีอัตราค่าครองชีพอยู่ในระดับสูง น้ำมันที่มีราคาแพงส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ปรับราคาสูงขึ้นตาม ทำให้ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพของตนและครอบครัว ก่อให้เกิดการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินต่าง ๆ รวมทั้งการกู้ยืมจากนอกระบบ รายได้ต่อเดือนที่ไม่เพียงพอในการครองชีพอยู่แล้ว ทำให้ไม่มีความสามารถในการใช้หนี้เงินกู้ได้ เจ้าหนี้มีการติดตามทวงหนี้ ทำให้เกิดภาวะเครียด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้

สำหรับข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปนั้น ถือได้ว่าเป็นรายได้ที่มากเพียงพอสำหรับการครองชีพ จึงทำให้ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับหนี้สิน ไม่ทำให้เกิดความเครียดความกังวล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเข้ารับราชการทหารของนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรอยู่ที่อัตรา 9,000 บาทต่อเดือน ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จึงเป็นข้าราชการที่บรรจุเข้ามารับราชการไม่นาน ซึ่งยังมีความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งต้องการที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการต่อไป จึงทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองแก้ว รัตนจีนะ (2550) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาล เขตจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันโท วิเชียร ใจดี (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จ่าสิบตำรวจหญิง สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์ (2554) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ที่พบว่า ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจโดยรวมของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการรู้สึกว่าการได้รับการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นไปโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ รวมทั้งโอกาสที่ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ก็มีต่ำด้วยเช่นกัน

ด้านเงินเดือน ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ตนได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการรู้สึกว่าเงินเดือนที่ตนได้รับอยู่นั้นไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพ รวมทั้งรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างไม่เป็นธรรม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg Theory) ที่อธิบายไว้ว่า หากความต้องการทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ บุคคลจะเกิดความไม่พอใจ และถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจก็จะยังไม่ถึงขีดสุด ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่ม แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ความต้องการด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจ ในส่วนปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จะมีประสิทธิภาพสูงย่อมขึ้นอยู่กับการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สำหรับแรงจูงใจ ในส่วนปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาควรระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยด้านนี้ด้วย หากปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจ ก็จะช่วยลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการเพิ่มขึ้น

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมชาย ศิวะโกเศศ (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และให้ความสำคัญกับเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย และยังสอดคล้องกับทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของ Skinner (เนตรดาว มัชฌิมา, 2549, หน้า 102) ที่กล่าวว่า การกระทำของมนุษย์หากได้รับการเสริมแรงเชิงบวกจะจูงใจให้มนุษย์ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าการกระทำของมนุษย์ได้รับการเสริมแรงเชิงลบ จะลบหรือยับยั้งการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านแรงจูงใจ

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า ถึงแม้แรงจูงใจโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ด้านเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสนใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1.1 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนด้วยการสนับสนุนได้ข้าราชการได้เข้ารับศึกษา การอบรม การสัมมนา เป็นต้น รวมทั้งมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับข้าราชการ เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้มาใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.2 ควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการทหารให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.3 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจะจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.4 ควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย การให้ความช่วยเหลือในการครองชีพ เพื่อช่วยเหลือและชดเชยเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพและดูแลครอบครัว เป็นต้น

2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วย ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด โดยข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการที่มีผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

2.2 การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับชั้นยศ ควรดำเนินการโดยการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นการจัดคนเข้าทำงานที่เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) อีกด้วย ทั้งนี้ การสอบคัดเลือกต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการตามความเป็นจริง เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถวางแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงการปรับปรุงโครงสร้างการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอน ลดทางเดินของงาน ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มากขึ้น

ข้อแนะนำในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อขยายผลการวิจัยให้มากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ทำให้ไม่ได้ข้อมูลในเชิงลึก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือการสังเกต เป็นต้น เพื่อให้การศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรองแก้ว รัตนจีนะ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงยุติธรรม. (2554). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.correct.go.th/aopciya/prb/pet5.pdf [2558, 26 กุมภาพันธ์].

กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). **คู่มือการพัฒนาการศึกษา พ.ศ.2541**. กรุงเทพ ฯ : กระทรวง ศึกษาธิการ.

กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). **ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ. (2552). **การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

โกมล บัวพรหม. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ขวัญใจ มีทิพย์, ว่าที่ร้อยตรีหญิง. (2543). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชมชาย ศิวะโกเศศ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ , วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

บรรณานุกรม

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาล**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). **แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนัฏฐา ทองหอม. (2556). **อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นรา สมประสงค์. (2544). **แรงจูงใจในการประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นรินทร์ สมสมัย. (2542). **แรงจูงใจในการเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนแบบทางไกลระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

บรรณานุกรม

เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

บุศรา เตียรบรรจง. (2546). **แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภา สังขพันธ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย**. งานวิจัยบัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชย์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ.

พัณศา คดีพิศาล. (2553). **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2555). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ภูวนัย เกษบุญชู, นาวาตรี. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ : ศึกษากรณี ข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑป ผลาสินธุ์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มสถานีโทรทัศน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร**.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.

บรรณานุกรม

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพ ฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

เรย์ณุวรรษ ทัศมาลัย, ร้อยตำรวจเอกหญิง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง ตามการรับรู้ของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน กรณีศึกษา : โรงงานยาสูบ ส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วนิดา ประดิษฐ. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิเชียร ใจดี, พันโท. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทหารบกจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). **การบริหาร**. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพร สุทัศนีย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหมาย นาควิเชียร. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพ ฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุประวีน์ เขื่อนสุวงศ์, จ่าสิบตำรวจหญิง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**.การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการองค์กรภาครัฐและเอกชน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุพัตรา เพชรมุนี. (2529). **อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพ ฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

หลุย จำปาเทศ. (2533). **จิตวิทยาการจูงใจ**. กรุงเทพ ฯ : สามัคคีสาสน์.

บรรณานุกรม

อภินันท์ ภู่ขันเงิน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อัครพล พรหมอุตม์. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาภานรี สือสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษาของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพ ฯ : โอเดียนสโตร์.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ตอบไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้กรอกแบบสอบถามแต่อย่างใด และผลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้อย่างดียิ่ง

ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 - 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด ☐ สมรส

☐ หย่าร้าง ☐ อื่น ๆ ระบุ …….

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. ระดับชั้นยศ

☐ สิบตรี - จ่าสิบเอก ☐ ร้อยตรี - ร้อยเอก

☐ พันตรี - พันโท ☐ พันเอกขึ้นไป

6. อายุราชการ

☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี - 29 ปี ☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001 - 30,000 บาท ☐ 30,001 - 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4	ผลการปฏิบัติงานส่งผลให้ท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา					
5	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจและรับผิดชอบ					
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบหรือวิธีการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
8	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
9	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
10	งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
11	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
12	หน่วยงานมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความต้องการ ความสนใจ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าการทำงานกับหน่วยงานอื่น					
14	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเพื่อนำไปปฏิบัติ					
15	การทำงานในช่วงที่ผ่านมาท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดี					
16	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน					
17	ผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยไว้อย่างชัดเจน					
18	เงินเดือนที่ผ่านได้รับจากการทำงานเพียงพอสำหรับการครองชีพของตนเอง					
19	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
20	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพทางกายและ/หรือสุขภาพทางจิตของท่านได้เป็นอย่างดี					
21	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
22	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
23	ท่านมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
24	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
25	ในการปฏิบัติงานของท่านเมื่อพบว่ามีอุปสรรค ท่านพยายามทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ					
26	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม					
27	ผู้บังคับบัญชาได้มีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
29	ผู้บังคับบัญชามีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
30	ท่านมีหนี้สินอันเนื่องมาจากรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
31	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่เป็นภารกิจสำคัญของหน่วย					
32	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
33	กำลังพลในหน่วยมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกันตามความสามารถ					
34	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ					
35	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
36	หน่วยมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
37	ผู้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน					
38	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วย ทำให้ท่านรู้สึกสบายใจและพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
39	เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความมีน้ำใจต่อกัน					
40	ท่านได้รับความสะดวกในเรื่องที่พักอาศัยในระหว่างการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ผลงานของท่านมีคุณภาพตามเป้าหมายที่หน่วยกำหนดไว้					
2	จำนวนผลงานที่ท่านทำสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยที่กำหนดไว้					
3	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนดให้ปฏิบัติ					
4	ท่านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับหน่วยของท่านได้ เช่น เปิด - ปิด ไฟฟ้าตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น					
5	ผลงานของท่านมีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพของงานที่ท่านทำ					
6	จำนวนของผลงานที่ผ่านมาของท่าน เป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านกำหนดไว้					
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยกว่าในอดีตที่ผ่านมา					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ เป็นต้น					
9	ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา					
10	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายด้านปริมาณงานไว้อย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตที่ผ่านมา					
11	หน่วยงานของท่านสามารถทำงานได้ทันกับระยะเวลาที่กำหนดไว้					
12	ท่านมีการวางแผนค่าใช้จ่ายก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ					
13	ผลงานของท่านสามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีพัฒนาการที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าในอดีตที่ผ่านมา					
15	ท่านมีการวางแผนการทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา					
16	หน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด					

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

……
……
……
……
……

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ร้อยเอก ศักรินทร์ นาคเจือ
วัน เดือน ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 บริหารธุรกิจบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาการจัดการ – การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ
ประสบการณ์การทำงาน	ประจำแผนกกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผนกลาโหม พ.ศ. 2549 - พ.ศ. 2550 ประจำแผนกกำลังพล กองนโยบายและแผน กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พ.ศ. 2551 - ปัจจุบัน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ประจำแผนกกำลังพล กองนโยบายและแผน กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1154/167 ซอยสามเสน 32 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพ ฯ 10300