

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

**THE MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE  
EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF  
THE ARMY COMPTROLLER**

ร้อยโทหญิง เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ

**LIEUTENANT KHESKANYA WONGKLAHAN**

สารนิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE  
EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF  
THE ARMY COMPTROLLER**

**LIEUTENANT KHESKANYA WONGKLAHAN**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**



|                           |  |
|---------------------------|--|
| สารนิพนธ์เรื่อง           | แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล<br>สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก |
| คำสำคัญ                   | ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน   |
| นักศึกษา                  | ร้อยโทหญิง เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ  |
| อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ | ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล  |
| หลักสูตร                  | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต   |
| คณะ                       | วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยศรีปทุม                                     |
| ปีการศึกษา                | 2563   |

### บทคัดย่อ

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก 2) ศึกษาแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างพลครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำนวน 180 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ระดับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>TITLE</b>          | THE MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE<br>EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF<br>THE ARMY COMPTROLLER |
| <b>KEYWORDS</b>       | MOTIVATIONFACTOR, OPERATIONALEFFICIENCY  |
| <b>STUDENT</b>        | LIEUTENANT KHESKANYA WONGKLAHAN  |
| <b>ADVISOR</b>        | PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.   |
| <b>LEVEL OF STUDY</b> | MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  |
| <b>FACULTY</b>        | COLLEGE OF GRADUATE OF MANAGEMENT<br>SRIPATUM UNIVERSITY   |
| <b>ACADEMIC YEAR</b>  | 2020   |

### **ABTRACT**

The Motivation Affecting the Performance Efficiency of Personnel in the Office of the Army Comptroller aim to study 1) the performance of personnel under the Office of the Army Comptroller 2) study the motivation of personnel under the Office of the Army Comptroller and 3) compare the efficiency of personnel operations under the Office of the Office of the Army Comptroller, Royal Thai Army classified by personal factors 4) analyze the motivation affecting the performance of personnel under the Office of the Army Comptroller, Royal Thai Army. The population used in this study was 180 personnel working under the Office of the Army Comptroller. The instruments used to collect the data was questionnaire. The statistical used for data analysis was percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of the study found that 1) the overall efficiency level was at the very agree level 2) the overall motivation factor was at the high agree level 3) comparing the performance of the work with personal factors, gender, age, status, education level, average monthly income, personnel class and the official age is different. There were no significant differences in opinion on operational efficiency. 4) Motivation influencing personnel performance under the Office of the Army Comptroller found that the quality of work, the amount of work, time and cost has a negative effect on the motivation that affects the operational efficiency of personnel affiliated with the Office of the Royal Thai Army.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล  
สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่านดังนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่ออาจารย์ไชยา ยิ้มวิไล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์  
ที่ได้สละเวลามาช่วยตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ  
จนการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่สละเวลา  
ในการตอบแบบสอบถามเพื่อข้อมูลของท่านทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ในการวิชาการต่อไป

ขอขอบพระคุณนักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำบทความและผลงานวิจัยของท่านมาสนับสนุนการ  
พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยนี้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานในบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน  
นักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกคนที่ให้ช่วยเหลือและเป็น  
กำลังใจเป็นมิตรที่ดีที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และกำลังใจตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวและคนใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุน  
เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นผู้วิจัยขอมอบ  
คุณความดีให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....    | I   |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | II  |
| กิตติกรรมประกาศ.....    | III |
| สารบัญ.....             | IV  |
| สารบัญตาราง.....        | VI  |
| สารบัญภาพ.....          | IX  |

| บทที่  | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ.....  | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญ.....                                      | 1    |
| วัตถุประสงค์.....  | 2    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....  | 2    |
| สมมติฐานการวิจัย.....  | 4    |
| ขอบเขตการวิจัย.....  | 4    |
| ประโยชน์ที่คาดหวัง.....  | 5    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....   | 5    |
| 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                      | 7    |
| ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)..... | 7    |
| ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs).....  | 9    |
| ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow.....                         | 10   |
| ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer.....                           | 12   |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....           | 13   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                       | 15   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....  | 20   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                     | 20   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                        | 21   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่   | หน้า |
|---|------|
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 23   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 23   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 24   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....  | 25   |
| ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล<br>สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพก.....                            | 28   |
| ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<br>ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพก.....         | 39   |
| ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล<br>สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 43   |
| 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....  | 55   |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 55   |
| อภิปรายผล.....  | 56   |
| ข้อเสนอแนะ.....   | 58   |
| บรรณานุกรม.....   | 60   |
| ภาคผนวก.....  | 63   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....  | 64   |
| ภาคผนวก ข ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....   | 73   |
| ประวัติผู้วิจัย.....  | 77   |



## สารบัญตาราง

| ตารางที่  | หน้า |
|---|------|
| 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ.....   | 25   |
| 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ.....  | 25   |
| 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ.....   | 26   |
| 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา.....   | 26   |
| 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของเงินเดือน.....   | 26   |
| 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นของกำลังพล.....   | 27   |
| 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ.....  | 27   |
| 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก.....                              | 28   |
| 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ความสำเร็จในการทำงาน.....      | 29   |
| 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>การได้รับการยอมรับนับถือ..... | 29   |
| 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ<br>ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก ลักษณะของงาน.....                | 30   |
| 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ความรับผิดชอบในงาน.....       | 31   |
| 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ<br>ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก ความก้าวหน้า.....                | 32   |
| 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ<br>ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก นโยบาย.....                      | 33   |
| 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>การปกครองบังคับบัญชา.....     | 34   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.16     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....            | 35   |
| 4.17     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ค่าจ้างและผลตอบแทน.....                  | 36   |
| 4.18     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>สถานภาพในการทำงาน.....                   | 37   |
| 4.19     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ความมั่นคงในงาน.....                     | 38   |
| 4.20     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>แรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก<br>ตำแหน่งงาน.....                          | 38   |
| 4.21     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด<br>บัญชาการกองทัพก.....                  | 39   |
| 4.22     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด<br>บัญชาการกองทัพก ด้านคุณภาพของงาน..... | 40   |
| 4.23     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด<br>บัญชาการกองทัพก ด้านปริมาณของงาน..... | 41   |
| 4.24     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ<br>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด<br>บัญชาการกองทัพก ด้านเวลา.....         | 42   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |   | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.25     | แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ด้านค่าใช้จ่าย..... | 43   |
| 4.26     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามเพศ.....  | 44   |
| 4.27     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามอายุ.....   | 45   |
| 4.28     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....  | 46   |
| 4.29     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามระดับการศึกษา.....  | 47   |
| 4.30     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....                                     | 48   |
| 4.31     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล.....                                      | 49   |
| 4.32     | เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำแนกตามอายุราชการ.....   | 50   |
| 4.33     | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....   | 51   |
| 4.34     | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น.....  | 52   |
| 4.35     | แสดงค่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก.....   | 53   |
| 4.36     | สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....   | 54   |

## สารบัญภาพ

| ภาพประกอบที่                            | หน้า |
|---|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....             | 3    |
| 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow..... | 10   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

มนุษย์ นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารองค์การ เนื่องจากในการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องการอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การจัดตั้งไว้ ดังนั้น ภายใต้อำนาจความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (ศิริพงษ์ อินทวดี, 2541)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และบุคลากรเป็นหัวใจและมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาองค์ความรู้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงสวัสดิการและค่าตอบแทน ทั้งนี้ต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามในระหว่างการปฏิบัติงานคือ การปลูกฝังค่านิยมและอุดมคติให้ข้อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2540)

หน่วยงานราชการทางทหาร เป็นองค์กรของภาครัฐที่มีความสำคัญ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 77 กล่าวว่า “รัฐต้องจัดให้มีกำลังพลทหาร ไว้พิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐ สถานบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” การที่เป็นองค์กรของภาครัฐ และมีการกิจความรับผิดชอบดังที่กล่าวมาข้างต้น (กองทัพบก, 2561)

กองทัพบกเป็นกลไกหลักด้านความมั่นคงซึ่งมีการกิจในการป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ รวมทั้งการสนับสนุนรัฐบาล ในการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน จากบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในหลายมิติ ทำให้กองทัพบกต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน เพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ สักดิ์ศรีของประเทศ ตลอดจนอธิปไตยของชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ถือเป็นหน่วยกำลังภายใต้กองทัพบก

ที่มีความสำคัญอีกหน่วยงานหนึ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกองทัพบก โดยอาศัยกำลังพลที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมาย

ทั้งนี้กองทัพบกให้ความสำคัญต่อการกำลังพลทุกระดับ เพื่อให้มั่นใจว่ากำลังพลทุกนายของกองทัพบกจะเป็นกำลังพลทุกระดับของกองทัพบกจะเป็นกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะบุคลิกลักษณะและทัศนคติตรงกับความต้องการของกองทัพบกและมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสืบเนื่องจากกองทัพบกได้รับมอบภารกิจที่มีความหลากหลาย ดังนั้นกำลังพลของกองทัพบกจะต้องเป็น “Smart Soldier” กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ทั้งนี้กองทัพบกจึงมีการจัดตั้งโครงสร้างให้กำลังพลพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดตั้งโครงการแนวทางการปฏิบัติงานของกำลังพล สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

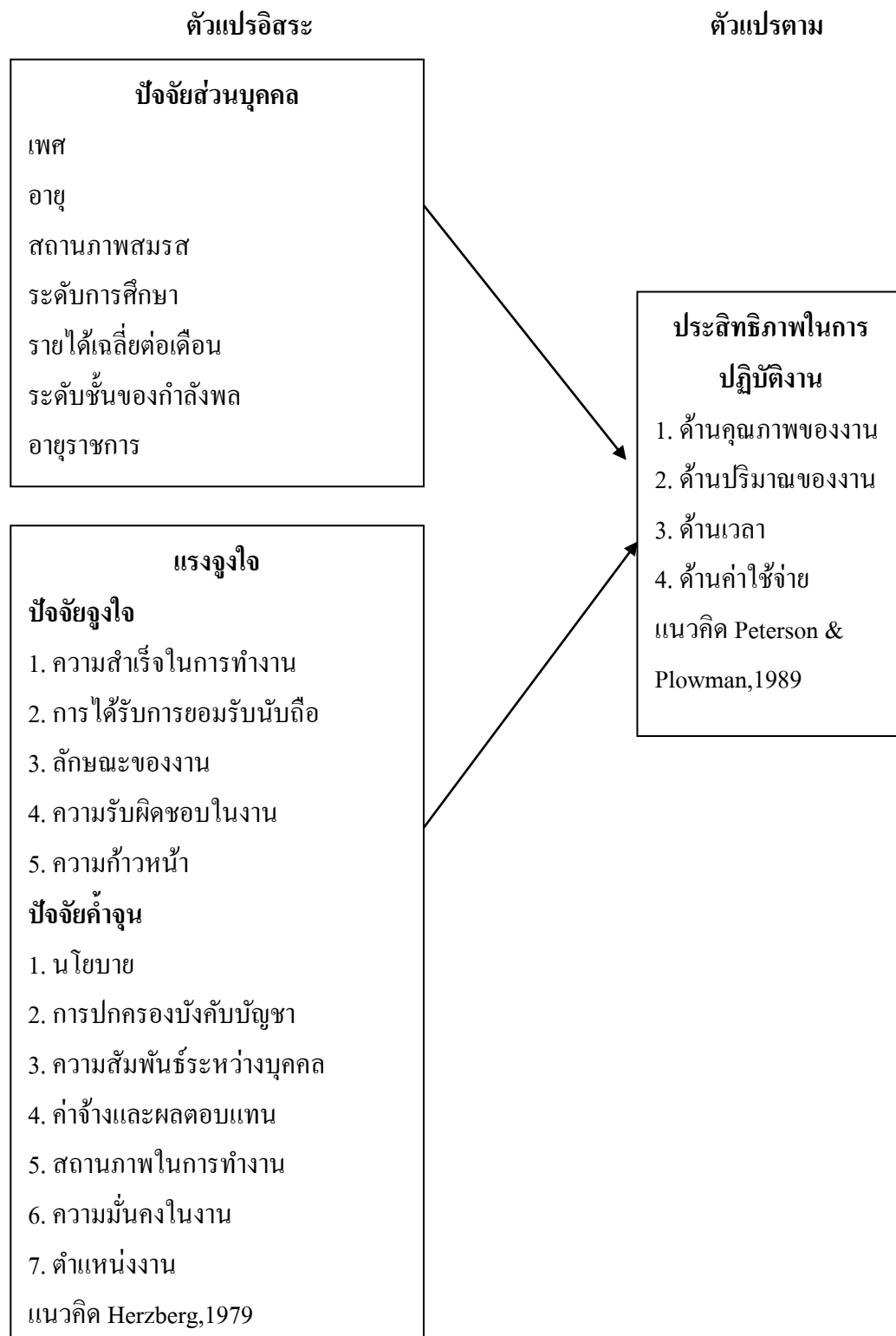
## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และได้ยึดทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two-Factor Theory) เป็นแนวทางในการทำการวิจัย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมและสอดคล้อง ในด้านของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ได้ยึดตามแนวคิด

ของ Peterson and Plowman ที่มีสอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก แตกต่าง กันตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

#### 1.5 ขอบเขตการวิจัย (ขอบเขตของการศึกษา)

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

**1.1 ตัวแปรต้น** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับชั้นของกำลังพล, อายุราชการ และแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบในงาน และ ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบาย, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ค่าจ้างและผลตอบแทน, สถานภาพในการทำงาน, ความมั่นคงในงาน และ ตำแหน่งงาน

**1.2 ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณของงาน, ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย

##### 2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2563 (ธุรการ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก, 2563)

##### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในพื้นที่สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

##### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 1 มิถุนายน 2564 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดหวัง

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก
3. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการความคิดเห็นต่อปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวเกี่ยวกับสิ่งเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับชั้นของกำลังพล, อายุราชการ

**แรงจูงใจ** หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือ แสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบด้วย

1. **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคลากร สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่บุคลากร สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่อง ชมเชย เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่บุคลากร สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกต้องใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน

4. **ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง บุคลากรสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่ละทิ้งงานก่อให้เกิดความเสียหายหรือปฏิบัติงานมากเกินไปจากความรับผิดชอบ

5. **ความก้าวหน้า** หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนการฝึกอบรม รวมถึงการศึกษาคุณานที่เกี่ยวข้อง

**ปัจจัยความสำเร็จ** หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง แต่จะเป็นปัจจัย สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบด้วย

1. **นโยบาย** หมายถึง มีนโยบาย โครงสร้างการบริหารชัดเจน และเป็นระบบ เพื่อนำสู่ ความสำเร็จ

2. **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตาม กฎระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึง ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นมิตร มีความใกล้ชิด สนับสนุน ทั้งด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อ บรรยากาศในการทำงาน

4. **ค่าจ้างและผลตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ ที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับการทำงาน

5. **สถานภาพในการทำงาน** หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม ทั่วไป อาทิเช่น สถานที่ทำงาน แสง อากาศ

6. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของกำลังพลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

7. **ตำแหน่งงาน** หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ มีความทุ่มเท และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

1. **ด้านคุณภาพของงาน** หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัตินั้นมีความถูกต้อง เรียบร้อย รวดเร็ว ทันเวลา ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

2. **ด้านปริมาณของงาน** หมายถึง ปริมาณที่ออกมามีความสอดคล้องกับอัตรากำลังพล วัสดุ อุปกรณ์มีจำนวนที่เหมาะสมในการทำงาน

3. **ด้านเวลา** หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสอดคล้องกับงาน ส่งมอบ งานตรงตามกำหนดและถูกต้อง

4. **ด้านค่าใช้จ่าย** หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง และนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)
- 2.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด (McClelland's Theory of Needs)
- 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
- 2.4 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1979 ตามอ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ, 2558, หน้า 33) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance of Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือ องค์ประกอบด้านการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถืออยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

แสดงความยินดีปรีดา การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงาน (Work It Self) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้ศึกษาหาความเพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ทำงานมากขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ไม่เป็นการกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการรักษาคน ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย

1) นโยบายขององค์กร (Company Policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการวิเคราะห์ การดำเนินงานหรือมีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with Supervision) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางกิริยาหรือทางวาจา ที่แสดงความสัมพันธ์อันครต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

5) สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภายในหน่วยงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือประกอบการทำงาน เป็นต้น

6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์กร

7) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความจากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า สิ่งที่จะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติคือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบาย การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงานและตำแหน่งงาน

## 2.2 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

McClelland (อ้างถึงใน เอ็มพร บัวสรวง, 2551, หน้า 17) กล่าวว่า ได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์และพบว่าความต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จการทดลอง พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะที่ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือกันมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

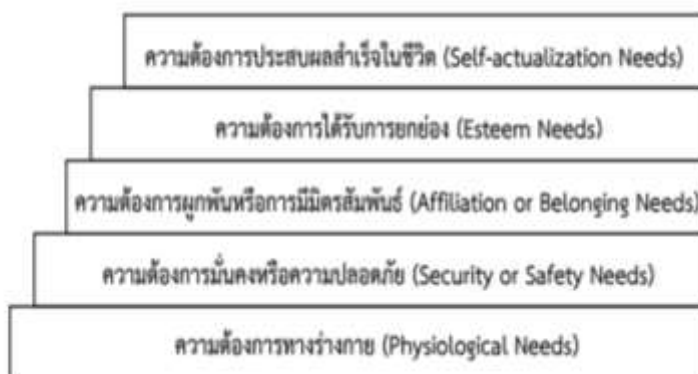
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของคนจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยมนุษย์เราจะมีความต้องการอยู่ 3 เรื่อง คือ ต้องการความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นส่วนหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าความต้องการมีอำนาจ เป็นต้น อยากเลื่อนขั้นเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ส่วนความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างสัมพันธ์มิตรเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น

### 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1970 ตามอ้างอิงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 182-183) กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow เชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นตอนของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow เสนอความคิดเห็นว่า คนที่ถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่าง และความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจจนกระทั่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน Maslow ได้กำหนดว่า มี 5 ขั้นตอนเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับ ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา : Maslow (1970 อ้างอิงในวิเชียร วิทยอุดม, 2550)

### 1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs)

ส่วนมากพื้นฐานความต้องการทางกายภาพของมนุษย์เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ปัจจัย 4 คือ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะเป็นตัวเงิน และผลประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการ อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

### 2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs)

ขั้นต่อมา เป็นความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยในชีวิตมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ปราศจากการคุกคามและการเสี่ยงภัย ที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรมชาติต้องการหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เช่น การมีเงินบำเหน็จบำนาญ หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป เป็นต้น

### 3) ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation and Belonging Needs)

มนุษย์ทั่ว ๆ ไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นที่รักของคนในองค์การ ความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

### 4) ความต้องการความยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่องในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง ในองค์การความต้องการได้รับความยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงาน หรือเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น หรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับในด้านของความรู้ ความสามารถ และให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือเป็นคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

#### 5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs)

เป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุด ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตัวเองต้องการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ให้การเพิ่มความสามาถให้แก่คน ให้มีการให้อำนาจและมีความคิดสร้างสรรค์และมีการฝึกอบรมสำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทายและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานอันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นต่ำสุดคือความต้องการขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุดที่ทุกคนต้องการแสวงหา ความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ในทางกลับกันความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาความต้องการของแต่ละคนในแต่ละสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะเป็แนวทางให้ผู้บังคับบัญชาจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามที่หน่วยงานตั้งไว้

#### 2.4 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alderfer (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550, หน้า 173-174) กล่าวว่า ทฤษฎี EGR (Existence Relatedness-Growth Theory (ERG) เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

##### 1) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E))

เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหารเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงิน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยจากการทำงานเช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

##### 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Need (R))

เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่ในแวดล้อม ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม



### 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G))

เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันเป็นโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของบุคลากร

จากทฤษฎีการจูงใจ EGR ของ Alderfer เสนอว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน จะเกิดความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และต้องการความก้าวหน้า ซึ่งจากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า เป็นการนำเอาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์มารวบรวมไว้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการตอบสนองทางกาย ลำดับถัดไปเป็นความต้องการที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่กับรอบตัว และลำดับสุดท้ายเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของประสิทธิภาพ

พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพ” เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และคำว่า ปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และ “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (อ้างถึง ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

Good (1973 อ้างถึง อัครพล พรหมอุดม, 2550) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมาย

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึง มณฑป ผลาสินธุ, 2552, หน้า 41) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต และให้ความหมายความกว้าง หมายถึง คุณภาพและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงาน ก็เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุด

เซอร์เชอเบิร์ท เอ. ไซมอน (Herbert A. Simon, 1960) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กับผลผลิต ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$E = (I-O+S)$$

E (Efficiency) คือ ประสิทธิภาพของงาน

O (Output) คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับ

I (Input) คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S (Satisfaction) คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

แมเจอร์ และเบรจ (อ้างถึง อรสุดา คุณิตรีตนกุล, 2557, หน้า 5-7) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง สามารถรับรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจน สามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึง อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพจะเป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้น ได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ฉัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,00 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20

ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบ ปัจจัยจูงใจ คือด้านลักษณะงาน และปัจจัยค่าจูงจนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือโครงสร้างและความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกษณรินทร์ งามเลิศ (2559) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สิรินภา ทาระนัด (2561) การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท สังกัดสำนักงานปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลักมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว และในด้านปัจจัย

ความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้น เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (0.254) ด้านการบริการที่เป็นเลิศ (0.215) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (0.190) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (0.185) และด้านมุ่งสัมฤทธิ์ (0.171) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีค่าทางบวก

ธนัญกรณ์ ราศรี (2558) เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 28-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-7 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 17,500 บาท ในด้าน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25-31 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 1-6 ปี พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันไป มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมและด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง ส่วนนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) เรื่องปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 2 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรต้นสามารถรวมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 2 ได้ร้อยละ 44.60 และพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 2 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมธี ไพรัชิต (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด จากการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยการยอมรับนับถือ และปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : ตรีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่

ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็น ด้านปริมาณงาน รองลงมาเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพ ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถพยากรณ์ได้ว่าโดยรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยอย่างสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อักษรเดช ไม้จันทร์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปฏิบัติการ พบว่ามากทุกด้านคือ ความรวดเร็ว คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต

สุมานันท์ สกุลดี (2561) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-25 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี ภาพรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวมของปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และภาพรวมของประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ ประกอบด้วย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำนวน 328 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
| n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง            |
| N | = | ขนาดของประชากร                  |
| e | = | ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง |

จากสูตรคำนวณ ขนาดของประชากรมีจำนวน 328 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% (0.05) สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{328}{1 + (328)(0.05)^2}$$

ดังนั้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 180 คน



เมื่อคำนวณตามวิธีการของ Taro Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จากประชากร จำนวน 328 คน ได้ขนาดของตัวอย่าง 180 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended หรือ Fixed Form) เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการ

**ส่วนที่ 2** แรงจูงใจเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังต่อไปนี้

|                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก        | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง    | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย       | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 1 คะแนน |

โดยมีลักษณะการให้คะแนนโดยวิธีการให้คะแนนรวม (Rating Scale Method: Likert Scale Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546: 90-100)

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|-------------|------------------|
| 4.51 – 5.00 | มากที่สุด        |
| 3.51 – 4.50 | มาก              |
| 2.51 – 3.50 | ปานกลาง          |
| 1.51 – 2.50 | น้อย             |
| 1.00 – 1.50 | น้อยที่สุด       |

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นข้อความแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ทั้งหมด 4 ด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้

|                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก        | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง    | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย       | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีคะแนนถ่วงน้ำหนัก 1 คะแนน |

โดยมีลักษณะการให้คะแนนโดยวิธีการให้คะแนนรวม (Rating Scale Method: Likert Scale Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 90-100)

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|-------------|------------------|
| 4.51 – 5.00 | มากที่สุด        |
| 3.51 – 4.50 | มาก              |
| 2.51 – 3.50 | ปานกลาง          |
| 1.51 – 2.50 | น้อย             |
| 1.00 – 1.50 | น้อยที่สุด       |

**ส่วนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นลักษณะข้อความแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อใช้ในการประกอบงานวิจัย

#### การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและความเที่ยงตรงเรื่องเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง รูปแบบ แบบสอบถาม (Format) และใช้ภาษา (Wording) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลสังกัดกรมข่าวทหารบกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient:  $\alpha$ -Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.952 ซึ่งถือได้ว่า อยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดบัญชาี จำนวน 180 ชุด
2. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแต่ละชุด
3. ลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ข้อมูลส่วนบุคคล โคนการศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน คือ ค่าสถิติ (t-test) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการและศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาีกองทัพบก ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ในบทนี้เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |     |                                |
|-----------|-----|--------------------------------|
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ |
| $S.D.$    | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน           |
| $n$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง           |
| $t$       | แทน | ค่าสถิติทดสอบ t-test           |
| $F$       | แทน | ค่าสถิติทดสอบ F-test           |
| $SS$      | แทน | ผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน   |
| $Df$      | แทน | ค่าระดับชั้น                   |
| $MS$      | แทน | ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง            |
| *         | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05  |

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างของประชากรที่ใช้ คือ กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพก โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ

| เพศ        | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------|------------|------------|
| ชาย        | 66         | 36.70      |
| หญิง       | 114        | 63.30      |
| <b>รวม</b> | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และเพศชาย 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ

| อายุ       | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------|------------|------------|
| 20-30 ปี   | 36         | 20.00      |
| 31-40 ปี   | 84         | 46.70      |
| 41-50 ปี   | 32         | 17.80      |
| 51-60 ปี   | 28         | 15.50      |
| <b>รวม</b> | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา 20-30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และ 51-60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพ

| สถานภาพ    | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------|------------|------------|
| โสด        | 123        | 68.30      |
| สมรส       | 57         | 31.70      |
| <b>รวม</b> | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา    | จำนวน      | ร้อยละ     |
|------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 15         | 8.33       |
| ปริญญาตรี        | 129        | 71.67      |
| ปริญญาโท         | 35         | 19.44      |
| ปริญญาเอก        | 1          | 0.56       |
| <b>รวม</b>       | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของเงินเดือน

| เงินเดือน          | จำนวน      | ร้อยละ     |
|--------------------|------------|------------|
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 15         | 8.33       |
| 15,001-25,000 บาท  | 61         | 33.89      |
| 25,001-30,000 บาท  | 36         | 20.00      |
| 30,001 บาท ขึ้นไป  | 68         | 37.78      |
| <b>รวม</b>         | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 เงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.89 เงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นของกำลังพล

| ระดับชั้นของกำลังพล  | จำนวน      | ร้อยละ     |
|----------------------|------------|------------|
| นายทหารชั้นสัญญาบัตร | 68         | 37.80      |
| นายทหารประทวน        | 112        | 62.20      |
| <b>รวม</b>           | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นของกำลังพลนายทหารประทวน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 และนายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ

| อายุราชการ     | จำนวน      | ร้อยละ     |
|----------------|------------|------------|
| น้อยกว่า 10 ปี | 60         | 33.30      |
| 10 – 20 ปี     | 71         | 39.50      |
| 21 – 30 ปี     | 45         | 25.00      |
| มากกว่า 30 ปี  | 4          | 2.20       |
| <b>รวม</b>     | <b>180</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 – 20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมาอายุราชการน้อยกว่า 10 ปีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 อายุราชการ 21-30 ปีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุราชการมากกว่า 30 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชี กองทัพบก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกโดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.8-4.20

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

| ปัจจัยแรงจูงใจ             | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|----------------------------|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1.ความสำเร็จในการทำงาน     | 2.17        | .402        | น้อย           | 12       |
| 2.การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.46        | .511        | ปานกลาง        | 11       |
| 3.ลักษณะของงาน             | 4.04        | .702        | มาก            | 9        |
| 4.ความรับผิดชอบในงาน       | 3.96        | .801        | มาก            | 10       |
| 5.ความก้าวหน้า             | 4.10        | .729        | มาก            | 8        |
| 6.นโยบาย                   | 4.15        | .738        | มาก            | 5        |
| 7.การปกครองบังคับบัญชา     | 4.07        | .765        | มาก            | 7        |
| 8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.17        | .716        | มาก            | 4        |
| 9.ค่าจ้างและผลตอบแทน       | 4.25        | .716        | มาก            | 1        |
| 10.สถานภาพในการทำงาน       | 4.13        | .774        | มาก            | 6        |
| 11.ความมั่นคงในงาน         | 4.18        | .731        | มาก            | 3        |
| 12.ตำแหน่งงาน              | 4.22        | .749        | มาก            | 2        |
| <b>รวม</b>                 | <b>3.91</b> | <b>.561</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.8 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.91$  และ  $S.D. = .561$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ( $\bar{x} = 4.25$  และ  $S.D. = .716$ ) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{x} = 4.22$  และ  $S.D. = .749$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 4.18$  และ  $S.D. = .731$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.9** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ความสำเร็จในการทำงาน

| ความสำเร็จในการทำงาน  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ           | 4.09        | .892        | มาก            | 3        |
| 2. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย         | 4.11        | .906        | มาก            | 2        |
| 3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในงานของท่าน | 4.26        | .741        | มาก            | 1        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.15</b> | <b>.738</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.9 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.15$  และ  $S.D. = .738$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในงานของท่าน ( $\bar{x} = 4.26$  และ  $S.D. = .741$ ) รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.11$  และ  $S.D. = .906$ ) และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ ( $\bar{x} = 4.09$  และ  $S.D. = .892$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก การได้รับการยอมรับนับถือ

| การได้รับการยอมรับนับถือ  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน   | 4.11        | .822        | มาก            | 1        |
| 2. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.09        | .911        | มาก            | 2        |
| 3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                               | 4.02        | .930        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.07</b> | <b>.765</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.10 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.07$  และ S.D. = .765) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.11$  และ S.D. = .822) รองลงมาคือได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.09$  และ S.D. = .911) และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ( $\bar{x} = 4.02$  และ S.D. = .930) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ลักษณะของงาน

| ลักษณะของงาน   | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และความถนัด   | 4.23        | .777        | มาก            | 2        |
| 2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ     | 4.24        | .828        | มาก            | 1        |
| 3. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะทำทลายความสามารถ | 4.06        | .870        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.17</b> | <b>.716</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.11 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.17$  และ S.D. = .716) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.24$  และ S.D. = .828) รองลงมาคือได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ( $\bar{x} = 4.23$  และ S.D. = .777) และรู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะทำทลายความสามารถ ( $\bar{x} = 4.06$  และ S.D. = .870) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ความรับผิดชอบในงาน

| ความรับผิดชอบในงาน   | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่           | 3.85        | .983        | มาก            | 3        |
| 2. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย                | 3.99        | .884        | มาก            | 2        |
| 3. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | 4.05        | .899        | มาก            | 1        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.96</b> | <b>.801</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.12 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.96$  และ  $S.D. = .801$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{x} = 4.05$  และ  $S.D. = .899$ ) รองลงมาคือพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.99$  และ  $S.D. = .884$ ) และมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ( $\bar{x} = 3.85$  และ  $S.D. = .983$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ความก้าวหน้า

| ความก้าวหน้า  | Mean        | S.D.        | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|--------------------|----------|
| 1. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ<br>ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ฝึกงาน,<br>อบรม, สัมมนา เป็นต้น          | 3.99        | .862        | มาก                | 3        |
| 2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริม<br>ให้กำลังพลมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม                           | 4.26        | .887        | มาก                | 1        |
| 3. หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาส<br>ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานหน้าที่งานรับผิดชอบ<br>และประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้า | 4.06        | .870        | มาก                | 2        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.10</b> | <b>.729</b> | <b>มาก</b>         |          |

จากตารางที่ 4.13 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.10$  และ  $S.D. = .729$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ( $\bar{X} = 4.26$  และ  $S.D. = .887$ ) รองลงมาคือหน่วยงานได้ให้โอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานหน้าที่งานรับผิดชอบและประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.06$  และ  $S.D. = .870$ ) และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ฝึกงาน, อบรม, สัมมนา เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.99$  และ  $S.D. = .862$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกนโยบาย

| นโยบาย  | Mean | S.D. | ระดับ<br>ความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|------|------|--------------------|----------|
| 1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการชัดเจนและเป็นระบบ            | 4.09 | .892 | มาก                | 3        |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการกระจายและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสม | 4.11 | .906 | มาก                | 2        |
| 3. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน   | 4.26 | .741 | มาก                | 1        |
| รวม   | 4.15 | .738 | มาก                |          |

จากตารางที่ 4.14 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.15$  และ S.D. = .738) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.26$  และ S.D. = .741) รองลงมาคือหน่วยงานมีการกระจายและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.11$  และ S.D. = .906) และหน่วยงานมีนโยบายการบริหารจัดการชัดเจนและเป็นระบบ ( $\bar{x} = 4.09$  และ S.D. = .892) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก การปกครองบังคับบัญชา

| การปกครองบังคับบัญชา  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยในการ<br>สั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล        | 4.11        | .822        | มาก            | 1        |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้<br>ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็น<br>อย่างดี | 4.09        | .911        | มาก            | 2        |
| 3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่าง<br>เสมอภาคและเท่าเทียม                       | 4.02        | .930        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.07</b> | <b>.765</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.15 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.07$  และ  $S.D. = .765$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยในการสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล ( $\bar{X} = 4.11$  และ  $S.D. = .822$ ) รองลงมาคือผู้บังคับมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.09$  และ  $S.D. = .911$ ) และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม ( $\bar{X} = 4.02$  และ  $S.D. = .930$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน | 4.23        | .777        | มาก            | 2        |
| 2. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ                         | 4.24        | .828        | มาก            | 1        |
| 3. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน               | 4.06        | .870        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.17</b> | <b>.716</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.16 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.17$  และ  $S.D. = .716$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ( $\bar{x} = 4.24$  และ  $S.D. = .828$ ) รองลงมาคือในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ( $\bar{x} = 4.23$  และ  $S.D. = .777$ ) และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน ( $\bar{x} = 4.06$  และ  $S.D. = .870$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกค่าจ้างและผลตอบแทน

| ค่าจ้างและผลตอบแทน  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความ<br>รับผิดชอบที่ปฏิบัติ  | 4.25        | .797        | มาก            | 2        |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการ<br>และค่าตอบแทนอื่น เช่น บ้านพัก ค่า<br>ทำงานนอกเวลา ค่าเดินทาง | 4.27        | .776        | มาก            | 1        |
| 3. หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัด<br>สวัสดิการต่าง ๆ ในกำลังพลอย่าง<br>เหมาะสม                     | 4.23        | .792        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.25</b> | <b>.716</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.17 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกค่าจ้างและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.25$  และ  $S.D. = .716$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น เช่น บ้านพัก ค่าทำงานนอกเวลา ค่าเดินทาง ( $\bar{x} = 4.27$  และ  $S.D. = .776$ ) รองลงมาคือค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 4.25$  และ  $S.D. = .797$ ) และหน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในกำลังพลอย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 4.23$  และ  $S.D. = .792$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกสถานภาพในการทำงาน

| สถานภาพในการทำงาน  | Mean | S.D. | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|------|------|----------------|----------|
| 1. บรรยากาศในการทำงาน มีความสงบ<br>อากาศ รวมถึงแสงสว่าง เอื้ออำนวยให้ท่าน<br>ทำงานได้สะดวกสบาย | 4.22 | .800 | มาก            | 1        |
| 2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และ<br>สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน<br>เพียงพอ               | 4.16 | .864 | มาก            | 2        |
| 3. การติดต่อประสานงานของท่านกับ<br>หน่วยงานอื่น มีความสะดวก และรวดเร็ว                         | 4.03 | .893 | มาก            | 3        |
| รวม  | 4.13 | .686 | มาก            |          |

จากตารางที่ 4.18 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกสถานภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.13$  และ  $S.D. = .686$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บรรยากาศในการทำงาน มีความสงบ อากาศ รวมถึงแสงสว่าง เอื้ออำนวยให้ทำงานได้สะดวกสบาย ( $\bar{x} = 4.22$  และ  $S.D. = .800$ ) รองลงมาคือหน่วยงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ( $\bar{x} = 4.16$  และ  $S.D. = .864$ ) และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก และรวดเร็ว ( $\bar{x} = 4.03$  และ  $S.D. = .893$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ความมั่นคงในงาน

| ความมั่นคงในงาน   | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ<br>ในปัจจุบัน                     | 4.13        | .821        | มาก            | 3        |
| 2. การทำงานที่หน่วยงานนี้ทำให้ชีวิตของ<br>ท่านมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 4.22        | .772        | มาก            | 1        |
| 3. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร<br>ของท่าน                             | 4.19        | .859        | มาก            | 2        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.18</b> | <b>.731</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.19 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.18$  และ  $S.D. = .731$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การทำงานที่หน่วยงานนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ( $\bar{x} = 4.22$  และ  $S.D. = .772$ ) รองลงมาคือรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร ( $\bar{x} = 4.19$  และ  $S.D. = .859$ ) และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 4.13$  และ  $S.D. = .821$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน   | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านได้รับตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้<br>ความสามารถ              | 4.19        | .775        | มาก            | 2        |
| 2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่<br>ตามตำแหน่งที่ได้รับ | 4.26        | .887        | มาก            | 1        |
| <b>รวม</b>   | <b>4.22</b> | <b>.749</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.20 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.22$  และ S.D. = .749) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 2 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ( $\bar{x} = 4.26$  และ S.D. = .887) และได้รับตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 4.19$  และ S.D. = .775) ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก โดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.21-4.25

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | Mean | S.D. | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|----------------------------|------|------|----------------|----------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน        | 3.33 | .628 | ปานกลาง        | 4        |
| 2. ด้านปริมาณของงาน        | 4.17 | .663 | มาก            | 1        |
| 3. ด้านเวลา                | 3.99 | .731 | มาก            | 3        |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย          | 4.01 | .800 | มาก            | 2        |
| รวม                        | 3.88 | .590 | มาก            |          |

จากตารางที่ 4.21 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.88$  และ S.D. = .590) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านปริมาณของงาน ( $\bar{x} = 4.17$  และ S.D. = .663) รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 4.01$  และ S.D. = .800) และด้านเวลา ( $\bar{x} = 3.99$  และ S.D. = .731) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก  
ด้านคุณภาพของงาน

| ด้านคุณภาพของงาน  | Mean | S.D. | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|------|------|----------------|----------|
| 1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้                                    | 4.06 | .870 | มาก            | 2        |
| 2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ  | 4.09 | .892 | มาก            | 1        |
| 3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ มีคุณภาพมาก | 3.87 | .815 | มาก            | 3        |
| รวม   | 3.33 | .628 | ปานกลาง        |          |

จากตารางที่ 4.22 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.33$  และ S.D. = .628) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ( $\bar{x} = 4.09$  และ S.D. = .892) รองลงมาคือผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ( $\bar{x} = 4.06$  และ S.D. = .870) และมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมาก ( $\bar{x} = 3.87$  และ S.D. = .815) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ด้านปริมาณของงาน

| ด้านปริมาณของงาน  | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|---|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนดไว้                         | 4.18        | .822        | มาก            | 2        |
| 2. ท่านใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ                             | 4.34        | .735        | มาก            | 1        |
| 3. ท่านมีการจัดอันดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | 4.01        | .931        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>  | <b>4.17</b> | <b>.663</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.23 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.17$  และ  $S.D. = .663$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.34$  และ  $S.D. = .735$ ) รองลงมาคือสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ ( $\bar{x} = 4.18$  และ  $S.D. = .822$ ) และมีการจัดอันดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.01$  และ  $S.D. = .931$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ด้านเวลา

| ด้านเวลา   | Mean        | S.D.        | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|-------------|-------------|----------------|----------|
| 1. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                                       | 4.12        | .892        | มาก            | 1        |
| 2. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันเวลา                              | 4.02        | .829        | มาก            | 2        |
| 3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม | 3.85        | .983        | มาก            | 3        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.99</b> | <b>.731</b> | <b>มาก</b>     |          |

จากตารางที่ 4.24 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.99$  และ S.D. = .731) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.12$  และ S.D. = .892) รองลงมาคือสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันเวลา ( $\bar{x} = 4.02$  และ S.D. = .829) และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.85$  และ S.D. = .983) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ด้านค่าใช้จ่าย

| ด้านค่าใช้จ่าย   | Mean | S.D. | ระดับความสำคัญ | ลำดับที่ |
|--|------|------|----------------|----------|
| 1. ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด     | 3.99 | .884 | มาก            | 2        |
| 2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 4.05 | .899 | มาก            | 1        |
| 3. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 3.99 | .862 | มาก            | 3        |
| รวม  | 4.01 | .731 | มาก            |          |

จากตารางที่ 4.25 กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 4.01$  และ  $S.D. = .731$ ) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรกพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 4.05$  และ  $S.D. = .899$ ) รองลงมาคือใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด ( $\bar{x} = 3.99$  และ  $S.D. = .884$ ) และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.99$  และ  $S.D. = .862$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบกแตกต่างกัน ด้วยค่าสถิติ (t-test) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการ

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามเพศ

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพศ  | Mean   | S.D.   | t     | Sig. | ผลการทดสอบ<br>สมมติฐาน |
|--------------------------------|------|--------|--------|-------|------|------------------------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน            | ชาย  | 3.3216 | .62073 | .413  | .667 | ไม่แตกต่าง             |
|                                | หญิง | 3.3636 | .64511 |       |      |                        |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ชาย  | 4.1170 | .67834 | 1.624 | .106 | ไม่แตกต่าง             |
|                                | หญิง | 4.2828 | .62769 |       |      |                        |
| 3. ด้านเวลา                    | ชาย  | 3.9357 | .76922 | 1.420 | .157 | ไม่แตกต่าง             |
|                                | หญิง | 4.0960 | .65572 |       |      |                        |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ชาย  | 3.9561 | .86163 | 1.213 | .227 | ไม่แตกต่าง             |
|                                | หญิง | 4.1061 | .67725 |       |      |                        |
| รวม                            | ชาย  | 3.8326 | .62474 | 1.421 | .157 | ไม่แตกต่าง             |
|                                | หญิง | 3.9621 | .52199 |       |      |                        |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ขั้นตอน สูงกว่าพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเพศชาย



ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามอายุ

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | Df  | MS    | F     | Sig. |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|------|
| 1. ด้านคุณภาพของ               | ระหว่างกลุ่ม         | 1.141   | 3   | .380  | .963  | .412 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 69.523  | 176 | .395  |       |      |
|                                | รวม                  | 70.664  | 179 |       |       |      |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | 2.268   | 3   | .756  | 1.740 | .161 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 76.487  | 176 | .435  |       |      |
|                                | รวม                  | 78.756  | 179 |       |       |      |
| 3. ด้านเวลา                    | ระหว่างกลุ่ม         | 3.767   | 3   | 1.256 | 2.399 | .070 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 92.116  | 176 | .523  |       |      |
|                                | รวม                  | 95.883  | 179 |       |       |      |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ระหว่างกลุ่ม         | 1.514   | 3   | .505  |       |      |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 113.131 | 176 | .643  | .785  | .504 |
|                                | รวม                  | 114.644 | 179 |       |       |      |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม         | 1.654   | 3   | .551  | 1.594 | .193 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 60.862  | 176 | .346  |       |      |
|                                | รวม                  | 62.516  | 179 |       |       |      |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามอายุประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกแตกต่าง  
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามสถานภาพสมรส

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | สถานภาพ | Mean          | S.D.          | t            | Sig.        | ผลการทดสอบ<br>สมมติฐาน |
|--------------------------------|---------|---------------|---------------|--------------|-------------|------------------------|
| 1. ด้านคุณภาพของ<br>งาน        | โสด     | 3.4065        | .59374        | 4.850        | .029        | แตกต่าง                |
|                                | สมรส    | 3.1871        | .67852        |              |             |                        |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | โสด     | 3.3370        | .62831        | .017         | .898        | ไม่แตกต่าง             |
|                                | สมรส    | 4.1734        | .63065        |              |             |                        |
| 3. ด้านเวลา                    | โสด     | 4.1871        | .73468        | .906         | .342        | ไม่แตกต่าง             |
|                                | สมรส    | 4.1778        | .66331        |              |             |                        |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | โสด     | 4.0298        | .69215        | 1.596        | .208        | ไม่แตกต่าง             |
|                                | สมรส    | 3.9181        | .81231        |              |             |                        |
| รวม                            | โสด     | <b>3.9944</b> | <b>.73189</b> | <b>1.605</b> | <b>.207</b> | ไม่แตกต่าง             |
|                                | สมรส    | <b>4.0623</b> | <b>.75307</b> |              |             |                        |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามสถานภาพสมรส  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีสถานภาพ  
สมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงาน  
ปลัดบัญชีกองทัพบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | Df  | MS   | F    | Sig. |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|------|------|------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .046    | 2   | .023 | .058 | .943 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 70.618  | 177 | .399 |      |      |
|                                | รวม                  | 70.664  | 179 |      |      |      |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .824    | 2   | .412 | .935 | .394 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 77.932  | 177 | .440 |      |      |
|                                | รวม                  | 78.756  | 179 |      |      |      |
| 3. ด้านเวลา                    | ระหว่างกลุ่ม         | .456    | 2   | .228 | .423 | .656 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 95.427  | 177 | .539 |      |      |
|                                | รวม                  | 95.883  | 179 |      |      |      |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ระหว่างกลุ่ม         | .243    | 2   | .121 | .188 | .829 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 114.402 | 177 | .646 |      |      |
|                                | รวม                  | 114.644 | 179 |      |      |      |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม         | .065    | 2   | .032 | .092 | .912 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 62.452  | 177 | .353 |      |      |
|                                | รวม                  | 62.516  | 179 |      |      |      |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ  
ความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามระดับการศึกษา  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัด  
สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | Df  | MS   | F    | Sig. |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|------|------|------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .046    | 2   | .023 | .058 | .943 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 70.618  | 177 | .399 |      |      |
|                                | รวม                  | 70.664  | 179 |      |      |      |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .824    | 2   | .412 | .935 | .394 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 77.932  | 177 | .440 |      |      |
|                                | รวม                  | 78.756  | 179 |      |      |      |
| 3. ด้านเวลา                    | ระหว่างกลุ่ม         | .456    | 2   | .228 | .423 | .656 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 95.427  | 177 | .539 |      |      |
|                                | รวม                  | 95.883  | 179 |      |      |      |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ระหว่างกลุ่ม         | .243    | 2   | .121 | .188 | .829 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 114.402 | 177 | .646 |      |      |
|                                | รวม                  | 114.644 | 179 |      |      |      |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม         | .065    | 2   | .032 | .092 | .912 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 62.452  | 177 | .353 |      |      |
|                                | รวม                  | 62.516  | 179 |      |      |      |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีรายได้เฉลี่ย  
ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงาน  
ปลัดบัญชีกองทัพบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | Df  | MS    | F     | Sig. |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|-------|-------|------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .013    | 1   | .013  | .033  | .855 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 70.651  | 178 | .397  |       |      |
|                                | รวม                  | 70.664  | 179 |       |       |      |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | 1.479   | 1   | 1.479 | 3.407 | .067 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 77.276  | 178 | .434  |       |      |
|                                | รวม                  | 78.756  | 179 |       |       |      |
| 3. ด้านเวลา                    | ระหว่างกลุ่ม         | .863    | 1   | .863  | 1.618 | .205 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 95.020  | 178 | .534  |       |      |
|                                | รวม                  | 95.883  | 179 |       |       |      |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ระหว่างกลุ่ม         | .028    | 1   | .028  | .044  | .835 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 114.616 | 178 | .644  |       |      |
|                                | รวม                  | 114.644 | 179 |       |       |      |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม         | .274    | 1   | .274  | .783  | .377 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 62.242  | 178 | .350  |       |      |
|                                | รวม                  | 62.516  | 179 |       |       |      |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีระดับชั้น  
ของกำลังพลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัด  
สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกจำแนกตามอายุราชการ

| ประสิทธิภาพในการ<br>ปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS      | Df  | MS   | F     | Sig. |
|--------------------------------|----------------------|---------|-----|------|-------|------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | 1.108   | 3   | .369 | .934  | .425 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 69.557  | 176 | .395 |       |      |
|                                | รวม                  | 70.664  | 179 |      |       |      |
| 2. ด้านปริมาณของงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | .689    | 3   | .230 | .518  | .670 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 78.066  | 176 | .444 |       |      |
|                                | รวม                  | 78.756  | 179 |      |       |      |
| 3. ด้านเวลา                    | ระหว่างกลุ่ม         | 1.009   | 3   | .336 | .624  | .600 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 94.874  | 176 | .539 |       |      |
|                                | รวม                  | 95.883  | 179 |      |       |      |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย              | ระหว่างกลุ่ม         | 2.856   | 3   | .952 | 1.499 | .217 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 111.788 | 176 | .635 |       |      |
|                                | รวม                  | 114.644 | 179 |      |       |      |
| รวม                            | ระหว่างกลุ่ม         | .772    | 3   | .257 | .733  | .533 |
|                                | ภายในกลุ่ม           | 61.744  | 176 | .351 |       |      |
|                                | รวม                  | 62.516  | 179 |      |       |      |

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความคิดเห็นของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกจำแนกตามอายุราชการ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีอายุราชการ  
ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัด  
บัญชีกองทัพบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ตัวแปร               | เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน | ไม่เป็นไปตาม<br>สมมติฐาน |
|----------------------|-----------------------|--------------------------|
| เพศ                  | ✓                     |                          |
| อายุ                 | ✓                     |                          |
| สถานภาพ              | ✓                     |                          |
| ระดับการศึกษา        | ✓                     |                          |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ✓                     |                          |
| ระดับชั้นของกำลังพล  | ✓                     |                          |
| อายุราชการ           | ✓                     |                          |
| ด้านคุณภาพของงาน     | ✓                     |                          |
| ด้านปริมาณของงาน     | ✓                     |                          |
| ด้านเวลา             | ✓                     |                          |
| ด้านค่าใช้จ่าย       | ✓                     |                          |

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัด สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน จะต้องทดสอบข้อกำหนดที่สำคัญของสถิติอ้างอิงก่อน ดังนี้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร ซึ่งเรียกว่า ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) โดยใช้วิธีการ Correlation Analysis ระหว่างตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ตัว แสดงผล ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้น

| ปัจจัย           | ด้านคุณภาพ<br>ของงาน | ด้านปริมาณ<br>ของงาน | ด้านเวลา | ด้านค่าใช้จ่าย |
|------------------|----------------------|----------------------|----------|----------------|
| ด้านคุณภาพของงาน | 1                    | .450**               | .552**   | .602**         |
|                  |                      | .000                 | .000     | .000           |
| ด้านปริมาณของงาน | .450**               | 1                    | .664**   | .508**         |
|                  | .000                 |                      | .000     | .000           |
| ด้านเวลา         | .552**               | .664**               | 1        | .772**         |
|                  | .000                 | .000                 |          | .000           |
| ด้านค่าใช้จ่าย   | .602**               | .508**               | .772**   | 1              |
|                  | .000                 | .000                 | .000     |                |

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.508-0.664 สรุปได้ว่าในส่วนของตัวแปรอิสระทั้งหมด ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์คู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์เกินกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันเองไม่ควรสูงกว่า 0.80 ทั้งทางบวกและลบ



ตารางที่ 4.35 แสดงค่าแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล  
สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

| ตัวแปร                                     | b     | SE   | $\beta$ | t      | Sig   |
|--|-------|------|---------|--------|-------|
| ค่าคงที่                                   | -.018 | .028 |         | -.636  | .526  |
| ความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>1</sub> )     | -.006 | .008 | -.004   | -.721  | .472  |
| การได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> ) | .249  | .007 | .215    | 33.828 | .000* |
| ลักษณะของงาน (X <sub>3</sub> )             | .250  | .007 | .297    | 33.415 | .000* |
| ความรับผิดชอบในงาน (X <sub>4</sub> )       | .260  | .007 | .352    | 39.611 | .000* |
| ความก้าวหน้า (X <sub>5</sub> )             | .214  | .012 | .264    | 17.921 | .000* |
| นโยบาย (X <sub>6</sub> )                   | .082  | .009 | .102    | 8.883  | .000* |
| การปกครองบังคับบัญชา (X <sub>7</sub> )     | -.003 | .007 | -.004   | -.480  | .632  |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X <sub>8</sub> ) | .021  | .012 | .025    | 1.678  | .095  |
| ค่าจ้างและผลตอบแทน (X <sub>9</sub> )       | -.011 | .010 | -.013   | -1.144 | .254  |
| สถานภาพในการทำงาน (X <sub>10</sub> )       | -.002 | .009 | -.003   | -.247  | .805  |
| ความมั่นคงในงาน (X <sub>11</sub> )         | .027  | .010 | .033    | 2.578  | .011  |
| ตำแหน่งงาน (X <sub>12</sub> )              | -.081 | .009 | -.102   | -8.951 | .000* |

R = .998 R Square = .996 Adjusted R Square = .996 SE = .039 Durbin-Watson = 5.188 F = 3329.338 Sig = .000

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (F=3329.338,Sig=.000) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับ .998 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables)ร้อยละ.996 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า  $\beta$  โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกสามารถทำนายการผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกได้ร้อยละ 0.996 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยตามลำดับ

ดังนี้ คือ สถานภาพในการทำงาน ( $X_{10}$ )  $\beta = 0.805$  การปกครองบังคับบัญชา ( $X_7$ )  $\beta = 0.632$  ความสำเร็จในการทำงาน ( $X_1$ )  $\beta = 0.472$  ค่าจ้างและผลตอบแทน ( $X_9$ )  $\beta = 0.254$  ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ )  $\beta = 0.095$  ความมั่นคงในงาน ( $X_{11}$ )  $\beta = 0.011$  การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )  $\beta = 0.000$  ลักษณะของงาน ( $X_3$ )  $\beta = 0.000$  ความรับผิดชอบในงาน ( $X_4$ )  $\beta = 0.000$  ความก้าวหน้า ( $X_5$ )  $\beta = 0.000$  นโยบาย ( $X_6$ )  $\beta = 0.000$  และตำแหน่งงาน ( $X_{12}$ )  $\beta = 0.000$  ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบทำนายความผูกพันต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพกได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = (-.018) + (-.006) (X_1) + .249 (X_2) + .250 (X_3) + .260 (X_4) + .214 (X_5) + .082 (X_6) + (-.003) (X_7) + .021 (X_8) + (-.011) (X_9) + (-.002) (X_{10}) + .027 (X_{11}) + (-.081) (X_{12})$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .008 (X_1) + .007 (X_2) + .007 (X_3) + .007 (X_4) + .012 (X_5) + .009 (X_6) + .007 (X_7) + .012 (X_8) + .010 (X_9) + .009 (X_{10}) + .010 (X_{11}) + .009 (X_{12})$$

ตารางที่ 4.36 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน         | ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ |
|------------------------------------|---------------------------|
| การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) | ✓                         |
| ลักษณะของงาน ( $X_3$ )             | ✓                         |
| ความรับผิดชอบในงาน ( $X_4$ )       | ✓                         |
| ความก้าวหน้า ( $X_5$ )             | ✓                         |
| นโยบาย ( $X_6$ )                   | ✓                         |
| ตำแหน่งงาน ( $X_{12}$ )            | ✓                         |

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แรงจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ลักษณะของงาน ( $X_3$ ) ความรับผิดชอบในงาน ( $X_4$ ) ความก้าวหน้า ( $X_5$ ) นโยบาย ( $X_6$ ) และตำแหน่งงาน ( $X_{12}$ ) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก 2) ศึกษาแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก และ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาทระดับชั้นของกำลังพลนายทหารประทวน และอายุราชการ 10 - 20 ปี

2. ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.91$  และ S.D. = .561) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ( $\bar{x} = 4.25$  และ S.D. = .716) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน ( $\bar{x} = 4.22$  และ S.D. = .749) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{x} = 4.18$  และ S.D. = .731) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.88$  และ S.D. = .590) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านปริมาณของงาน ( $\bar{x} = 4.17$  และ S.D. = .663) รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{x} = 4.01$  และ S.D. = .800) และด้านเวลา ( $\bar{x} = 3.99$  และ S.D. = .731) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

พบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก

พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า นโยบาย และตำแหน่งงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก มีดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ด้านคุณภาพของงาน ในเรื่องของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ และการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมาก จากที่กล่าวมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.39) อยู่ในระดับน้อยและยังสอดคล้องกับเสกสรร อรกุล (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้าและด้านปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน และด้านนโยบายและ การบริหาร องค์การ คลังสินค้า เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ ที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย

2. ระดับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย และความภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมานันท์ สกุลดี (2561) แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-25 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี ภาพรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ สำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวมของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และภาพรวมของประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชี กองทัพบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุดบาก ใน ภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรนำไปศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนครมีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและยังสอดคล้องกับ

สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน มีชั้นยศสิบตรี จำสิบเอก จำนวน 84 คน และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และ อายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

4. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก มีความสัมพันธ์กัน ในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า นโยบาย และตำแหน่งงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของศกรินทร์ นาคเจือ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันหรือวิธีการแนวทางที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกแต่ละฝ่าย ให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา รวมถึงฝ่ายบุคคล จะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Generation ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะเด่นอะไรบ้าง ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย

3. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยงานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะงานไม่ซับซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการวิจัยให้มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนัญกรณ์ ราสี. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ส คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพบูรณ์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของพนักงานบริษัท เวลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).



## บรรณานุกรม

- มณฑป ผลิตสินธุ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มสถานีโทรทัศน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูดบาก จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิเชียร วิทญูตม. (2550). องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : ชนชั้นการพิมพ์.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุมานันท์ สกลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม

- อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). **ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค2.** (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.** (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- อัครพล พรหมอุดม. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการใน สำนักงาน อัยการ เขต 5.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล  
สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ตลอดจนข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ตอบไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้กรอกแบบสอบถามแต่อย่างใด และผลที่ได้จะนำมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ร้อยโทหญิง เกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

#### 1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

#### 2. อายุ

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

#### 3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง

อื่น ๆ ระบุ.....

#### 4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

#### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

20 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

#### 6. ระดับชั้นของกำลังพล

นายทหารชั้นสัญญาบัตร

นายทหารประทวน

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

#### 7. อายุราชการ

น้อยกว่า 10 ปี

10-20 ปี

21-30 ปี

มากกว่า 30 ปี

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|   | 5                | 4   | 3       | 2    | 1          |
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>  |                  |     |         |      |            |
| <b>ความสำเร็จในการทำงาน</b>   |                  |     |         |      |            |
| 1. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ  |                  |     |         |      |            |
| 2. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย   |                  |     |         |      |            |
| 3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในงานของท่าน                                 |                  |     |         |      |            |
| <b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>   |                  |     |         |      |            |
| 4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน   |                  |     |         |      |            |
| 5. ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย |                  |     |         |      |            |
| 6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน                               |                  |     |         |      |            |
| <b>ลักษณะของงาน</b>   |                  |     |         |      |            |
| 7. ท่านได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด   |                  |     |         |      |            |
| 8. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ  |                  |     |         |      |            |

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|--|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|  | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 9. ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานที่ท่านมีลักษณะท้าทาย<br>ความสามารถ   |                  |          |              |           |                 |
| <b>ความรับผิดชอบในงาน</b>  |                  |          |              |           |                 |
| 10. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่<br>ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่  |                  |          |              |           |                 |
| 11. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่<br>ได้รับมอบ   |                  |          |              |           |                 |
| 12. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบให้<br>สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้                                  |                  |          |              |           |                 |
| <b>ความก้าวหน้า</b>  |                  |          |              |           |                 |
| 13. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ<br>ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม,<br>สัมมนา เป็นต้น                  |                  |          |              |           |                 |
| 14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้<br>กำลังพลมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม                           |                  |          |              |           |                 |
| 15. หน่วยงานของท่านได้ให้โอกาสปรับเปลี่ยน<br>ตำแหน่งงานหน้าที่งานรับผิดชอบและประสบการณ์<br>เพื่อความก้าวหน้า |                  |          |              |           |                 |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>  |                  |          |              |           |                 |
| <b>นโยบาย</b>  |                  |          |              |           |                 |
| 16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการ<br>ชัดเจนและเป็นระบบ  |                  |          |              |           |                 |
| 17. หน่วยงานของท่านมีการกระจายและมอบหมาย<br>หน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสม                                   |                  |          |              |           |                 |



| ข้อความ  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|  | 5                | 4   | 3       | 2    | 1          |
| 18. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน                         |                  |     |         |      |            |
| <b>การปกครองบังคับบัญชา</b>  |                  |     |         |      |            |
| 19. ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยในการสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล                          |                  |     |         |      |            |
| 20. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี                       |                  |     |         |      |            |
| 21. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม   |                  |     |         |      |            |
| <b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>  |                  |     |         |      |            |
| 22. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน             |                  |     |         |      |            |
| 23. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ช่วยกันแก้ไขปัญหางานต่างๆ                                   |                  |     |         |      |            |
| 24. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกันและกัน                           |                  |     |         |      |            |
| <b>ค่าจ้างและผลตอบแทน</b>  |                  |     |         |      |            |
| 25. ค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ  |                  |     |         |      |            |
| 26. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น เช่น บ้านพัก ค่าทำงานนอกเวลา ค่าเดินทาง |                  |     |         |      |            |
| 27. หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในกำลังพลอย่างเหมาะสม                     |                  |     |         |      |            |

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|  | 5                | 4   | 3       | 2    | 1          |
| <b>สถานภาพในการทำงาน</b>   |                  |     |         |      |            |
| 28. บรรยากาศในการทำงาน มีความสงบ อากาศ รวมถึงแสงสว่าง เอื้ออำนวยให้ท่านทำงานได้สะดวกสบาย |                  |     |         |      |            |
| 29. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ                |                  |     |         |      |            |
| 30. การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงานอื่น มีความสะดวก และรวดเร็ว                      |                  |     |         |      |            |
| <b>ความมั่นคงในงาน</b>   |                  |     |         |      |            |
| 31. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน                                 |                  |     |         |      |            |
| 32. การทำงานที่หน่วยงานนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี             |                  |     |         |      |            |
| 33. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน  |                  |     |         |      |            |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>  |                  |     |         |      |            |
| 34. ท่านได้รับตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ   |                  |     |         |      |            |
| 35. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ                            |                  |     |         |      |            |

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |            |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|  | 5                | 4   | 3       | 2    | 1          |
| <b>ด้านคุณภาพของงาน</b>  |                  |     |         |      |            |
| 1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้                                   |                  |     |         |      |            |
| 2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ   |                  |     |         |      |            |
| 3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมาก |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านปริมาณของงาน</b>  |                  |     |         |      |            |
| 4. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณตามที่หน่วยงานกำหนดไว้  |                  |     |         |      |            |
| 5. ท่านใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ  |                  |     |         |      |            |
| 6. ท่านมีการจัดอันดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน                    |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านเวลา</b>  |                  |     |         |      |            |
| 7. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน   |                  |     |         |      |            |
| 8. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันเวลา  |                  |     |         |      |            |
| 9. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม           |                  |     |         |      |            |
| <b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>  |                  |     |         |      |            |
| 10. ท่านใช้ทรัพยากรด้านคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด                          |                  |     |         |      |            |

| ข้อความ   | ระดับความคิดเห็น |          |              |           |                 |
|---|------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|   | มากที่สุด<br>5   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน |                  |          |              |           |                 |
| 12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า     |                  |          |              |           |                 |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

**ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**  
**แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

| ข้อ | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|--------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1   | 189.07                           | 315.306                              | .410                                    | .951                                |
| 2   | 188.83                           | 312.351                              | .451                                    | .951                                |
| 3   | 188.77                           | 313.220                              | .370                                    | .952                                |
| 4   | 189.13                           | 307.154                              | .691                                    | .950                                |
| 5   | 189.03                           | 314.447                              | .433                                    | .951                                |
| 6   | 189.17                           | 313.247                              | .488                                    | .951                                |
| 7   | 189.07                           | 309.030                              | .522                                    | .951                                |
| 8   | 189.17                           | 314.420                              | .383                                    | .952                                |
| 9   | 189.07                           | 309.995                              | .484                                    | .951                                |
| 10  | 188.97                           | 307.689                              | .611                                    | .950                                |
| 11  | 189.10                           | 303.748                              | .706                                    | .950                                |
| 12  | 189.10                           | 310.921                              | .500                                    | .951                                |
| 13  | 189.17                           | 309.178                              | .443                                    | .952                                |
| 14  | 188.93                           | 307.995                              | .584                                    | .951                                |
| 15  | 189.40                           | 229.628                              | .723                                    | .950                                |
| 16  | 188.90                           | 310.231                              | .568                                    | .951                                |
| 17  | 189.37                           | 307.964                              | .506                                    | .951                                |
| 18  | 189.70                           | 303.114                              | .646                                    | .950                                |

**ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**  
**แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

| ข้อ | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 19  | 188.87                           | 312.120                           | .410                                    | .952                                |
| 20  | 188.47                           | 322.533                           | .016                                    | .953                                |
| 21  | 188.97                           | 318.033                           | .256                                    | .952                                |
| 22  | 189.10                           | 308.300                           | .516                                    | .951                                |
| 23  | 189.10                           | 302.326                           | .568                                    | .951                                |
| 24  | 188.87                           | 304.878                           | .788                                    | .949                                |
| 25  | 189.47                           | 315.472                           | .567                                    | .951                                |
| 26  | 189.10                           | 310.392                           | .281                                    | .952                                |
| 27  | 189.23                           | 311.513                           | .456                                    | .951                                |
| 28  | 188.93                           | 307.168                           | .441                                    | .951                                |
| 29  | 188.73                           | 311.413                           | .609                                    | .950                                |
| 30  | 188.97                           | 306.654                           | .495                                    | .951                                |
| 31  | 188.97                           | 306.823                           | .573                                    | .951                                |
| 32  | 189.07                           | 309.206                           | .654                                    | .950                                |
| 33  | 189.07                           | 314.207                           | .438                                    | .952                                |
| 34  | 189.00                           | 304.621                           | .688                                    | .950                                |
| 35  | 188.97                           | 308.947                           | .653                                    | .950                                |

**ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**  
**แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน**

| ข้อ | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale Variance<br>if Item Deleted | Corrected Item-<br>Total<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----|----------------------------------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1   | 189.00                           | 314.207                           | .483                                    | .951                                |
| 2   | 189.00                           | 304.207                           | .706                                    | .950                                |
| 3   | 189.13                           | 308.947                           | .562                                    | .951                                |
| 4   | 188.93                           | 308.892                           | .648                                    | .950                                |
| 5   | 188.90                           | 308.093                           | .667                                    | .950                                |
| 6   | 188.90                           | 311.817                           | .495                                    | .951                                |
| 7   | 188.83                           | 306.971                           | .638                                    | .950                                |
| 8   | 188.93                           | 307.720                           | .643                                    | .950                                |
| 9   | 188.90                           | 313.472                           | .528                                    | .951                                |
| 10  | 188.90                           | 311.955                           | .542                                    | .951                                |
| 11  | 188.93                           | 310.547                           | .634                                    | .950                                |
| 12  | 188.97                           | 312.723                           | .541                                    | .951                                |

**Reliability Statistics**

| Cronach's Alpha | N of Items |
|-----------------|------------|
| .952            | 47         |



## ประวัติผู้วิจัย

|                  |   |
|------------------|---|
| ชื่อ-สกุล        | ร้อยโทหญิงเกศกัญญา วงษ์กล้าหาญ  |
| วัน เดือน ปีเกิด | 19 กันยายน 2539   |
| ประวัติการศึกษา  | - ปี พ.ศ.2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม)<br>มหาวิทยาลัยศรีปทุม<br>- ปี พ.ศ.2557 บริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |