

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

## ในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### Motivation Affects Military Personnel Efficiency in Work Performance in Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defence.

ภรภัทร ไหว่อง<sup>1</sup> ผศ. ดร. อรไท ชั่วเจริญ<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2) ศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 200 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบผสมผสาน 2 ขั้นตอน คือ แบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบแบ่งกลุ่ม โดยแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยสถิติความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างและสถิติความแปรปรวนทางเดียว รวมถึงการแปลงมาตรวัดของตัวแปรทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นข้าราชการประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนในสัดส่วนที่เท่ากัน และมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นกับประเด็นแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.22$ ) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.19$ ) และด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ และมีระดับความคิดเห็นกับประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ ) รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.24$ ) และด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ( $\bar{X} = 4.22$ )

ผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แตกต่างกัน ยกเว้นประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย สมมติฐานที่ 2 พบว่า เพศและประเภทข้าราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย สมมติฐานที่ 3 พบว่า ทุกด้านของประเด็นแรงจูงใจ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

<sup>1</sup> นักศึกษา โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Vision leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ABSTRACT

Independent study on Motivation that affects the efficiency of military personnel performance in Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary The objective is to (1) study the work motivation that results in the efficiency of the operation of the military personnel Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary for Defense (2) Study of demographic factors That affects the performance of military personnel. Office of Defence Logistics, Office of the Permanent Secretary The population in the study is personnel working the age of more than 1 year, 200 people using random sampling By 2-step sampling using Stratified Sampling and Cluster Sampling using online questionnaire. Then analyzed with spss program. By using descriptive statistics; frequency, percentage, mean and standard deviation and use inferential statistics; Independent Sample t-test and one-way variance statistics including the measurement of statistical variables.

The study the mostly male, age between 31-40 years are civil servants officers in the same proportion and have an average salary of 20,001 - 30,000 baht, which most of the sample There is a level of opinions and motivation issues that affect work efficiency. In overall, it was at the highest level ( $\bar{X}$  = 4.21). When considering in each aspect, it was found that Most of the samples had the highest level of opinions on job success ( $\bar{X}$  = 4.25), followed by acceptance ( $\bar{X}$  = 4.22) on job progress ( $\bar{X}$  = 4.20). Aspects of work performed ( $\bar{X}$  = 4.19) and awards Benefits ( $\bar{X}$  = 4.17) respectively, and there is a level of opinions on the efficiency issues In overall, it was in the highest level ( $\bar{X}$  = 4.24). When considering in each aspect, it was found that The majority of the sample had the highest level of opinion on achieving their goals ( $\bar{X}$  = 4.27), followed by the accuracy of the responsibility ( $\bar{X}$  = 4.24) and the use of resources that are Is finite ( $\bar{X}$  = 4.22) respectively.

The results of the hypothesis test 1 show that gender and age are different. Resulting in the motivation in the performance of military personnel differently, in the category of civil servants and average salary rates different Resulting in motivation in the performance of military personnel not different. Hypothesis 2, the test results show that gender and civil servant type different Resulting in the different levels of efficiency in military personnel performance, age and average salary different Resulting in the efficiency in the operation of military personnel not different. Hypothesis 3, the test results show that the operational success In terms of being respected Aspects of work performed Progress in work and awards Benefit different Affect work efficiency Of military personnel were significantly different Statistical significance at the level of .05

**Keywords :** Motivation, Efficiency, Military Personnel

### บทนำ

“ประสิทธิภาพ” เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจจะไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงถึงด้วยลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมไปถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว และมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพในการดำเนินงานนั้น

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก มีคุณภาพ และเป็นที่ยังพอใจ โดยมีการบริหารจัดการโดยให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในงานของตน พร้อมทั้งจะเพิ่มพูน ความรู้ คุณภาพ ปริมาณงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

งานวิจัยนี้ผู้วิจัย เห็นความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพบุคคลเป็นอย่างมากเพราะ บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน จึงได้ศึกษาวิจัย “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปสร้างแรงจูงใจให้ตรงต่อความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### **สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัลผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

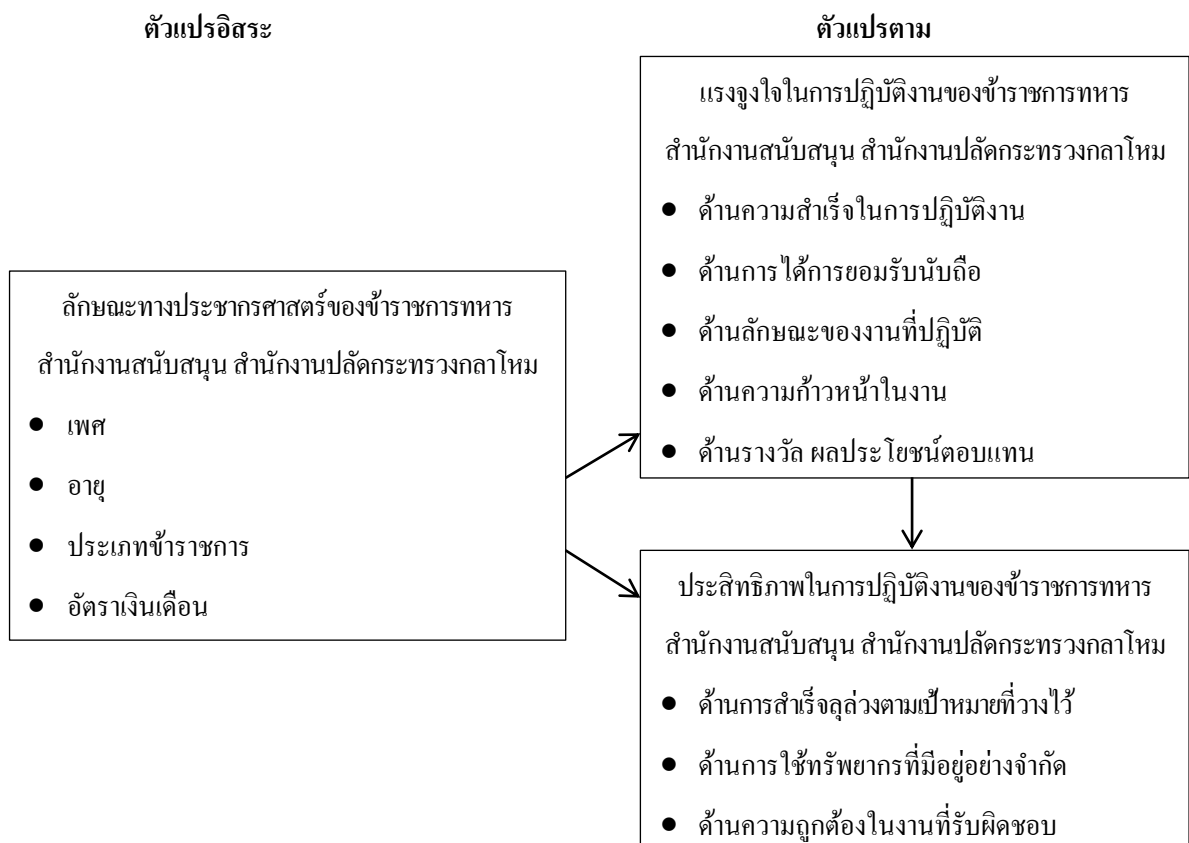
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื้อหาที่นำมาอ้างอิงในส่วนของแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นส่วนที่ตีความหมายของเรื่องที่ต้องการวิจัยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำไปใช้สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อกำหนดข้อมูลที่ต้องการจากผู้ตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์ และตอบสมมติฐานเพื่อให้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังนี้

1.แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยประชากรศาสตร์ ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ผู้วิจัยได้ศึกษา และนำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) โดยใช้ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือน

2.แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1969) ผู้วิจัยได้ศึกษา และนำมากำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยใช้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัลผลประโยชน์ตอบแทน

3.แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยประสิทธิภาพ ของ ฮาร์ริงตัน ซี อีเมอร์สัน (Harrington C. Emerson) ผู้วิจัยได้ศึกษา และนำมากำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยใช้เป็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และด้านความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ

## กรอบแนวคิดวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 176 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 24 คน เพื่อกันความผิดพลาดของแบบสอบถามรวมเป็น 200 คน ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบผสมผสาน (Mixed-Method) ระหว่างกลุ่มแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และทำการสุ่มในแบบสัดส่วน (Proportionate Sampling) ตามสัดส่วน ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จาก 119 นาย ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน และ นายทหารประทวน จาก 202 นาย ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน รวมเป็น 200 คน

2) การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานสนับสนุน ซึ่งจะมีแบบสอบถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง จนครบ 200 คน โดยจะมีคำถามคัดกรอง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) และชุดคำถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) และ คำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามมีการออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตัวแปรที่ศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งมีจำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม การสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

แล้วนำแบบสอบถามนี้ทั้งหมดผู้วิจัยจะทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หรือแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ ที่เป็นจริงมากที่สุด ด้วย 2 แบบ ได้แก่ 1).การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.942 และ 2).การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Test-Retest Reliability) จำนวน 200 ชุด เท่ากับ 0.944

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจำนวนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน จะนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งงานวิจัยนี้จะมีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน คือ

### 1.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Description Statistics)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

### 2.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ ความแปรปรวนของประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้วยคำสั่ง Independent-Samples T-Test และ สถิติความแปรปรวนทางเดียวด้วยคำสั่ง One-Way ANOVA ซึ่งหากผลการวิเคราะห์นั้น มีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ (LSD) หรือ เป็นรายคู่ต่อไปว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เปิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่แตกต่างกัน โดยการใช้สถิติ ความแปรปรวนของประชากรของกลุ่มตัวอย่างด้วยคำสั่ง Independent-Samples T-Test และ สถิติความแปรปรวนทางเดียวด้วยคำสั่ง One-Way ANOVA ซึ่งหากผลการวิเคราะห์นั้น มีความแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ (LSD) หรือ เป็นรายคู่ต่อไปว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัลผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แยกกัน โดยการใช้สถิติความแปรปรวนของตัวแปรจากกลุ่มตัวอย่างด้วยคำสั่ง Independent-Samples T-Test หรือ สถิติความแปรปรวนทางเดียว ด้วยคำสั่ง One-Way

ANOVA ซึ่งก่อนการหาค่าความแปรปรวนในสมมติฐานที่ 3 ด้วยสถิติดังกล่าว ต้องมีการแปลงมาตรวัดตัวแปรทางสถิติ (Recode into different variables) ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัล ผลประโยชน์ ตอบแทนจาก มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ให้เป็น มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale) และนำข้อมูลมาตรวัดมาจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ให้เป็น 3 กลุ่มเพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาทั้ง 3 ส่วน มีผลการวิจัย ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นข้าราชการประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนในสัดส่วนที่เท่ากัน และมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท

#### ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง

##### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ของภาพรวมในประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	.614	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	.587	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.19	.618	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.20	.630	มาก
ด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน	4.17	.645	มาก
รวม	4.21	.619	มากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นกับประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ในข้อท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทุกครั้ง และข้อภายในหน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประสานงานที่ดี รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านได้รับความร่วมมือ จากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อปฏิบัติงาน จากหลักสูตรการอบรมของ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ มีเกียรติต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และประเทศ และด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน ในข้องานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ และดำรงตำแหน่งอยู่ สามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง

#### ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ของภาพรวมในประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.27	.578	มากที่สุด
ด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.22	.584	มากที่สุด
ด้านความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ	4.24	.560	มากที่สุด
รวม	4.24	.574	มากที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นกับประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มากที่สุด ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านยินดีแก้ไข และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างดี รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ ในข้อท่านปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และค่านิยมของทางราชการอย่างเคร่งครัด และด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในข้อท่านนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดระยะเวลา และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการประสานงานในรูปแบบเก่า ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน หรือ การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 มีผลการทดสอบ ดังนี้

#### ผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1

#### ตาราง 3

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	ประเภทข้าราชการ	อัตราเงินเดือนเฉลี่ย
ด้านความสำเร็จการปฏิบัติงาน	.175	.001	.008	.089
ด้านการได้การยอมรับนับถือ	.387	.025	.065	.283
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.023	.213	.032	.215
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.002	.084	.366	.283
ด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน	.000*	.012	.798	.585
ภาพรวมทั้งหมด	.005	.004	.065	.197
ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
ภาพรวมของปัจจัย			.068	
ผลการทดสอบสมมติฐาน			ปฏิเสธสมมติฐาน	



ผลการทดสอบ พบว่า เพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ส่วนประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 2

##### ตาราง 4

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความแตกต่างของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	ประเภทข้าราชการ	อัตราเงินเดือนเฉลี่ย
ด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	.193	.098	.075	.097
การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	.017	.146	.005	.256
ด้านความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ	.137	.214	.148	.174
ภาพรวมทั้งหมด	.050	.081	.021	.165
ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ภาพรวมของปัจจัย	0.08			
ผลการทดสอบสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน			

ผลการทดสอบ พบว่า เพศ และประเภทข้าราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ส่วนอายุ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 3

##### ตาราง 5

สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความแตกต่างของปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แรงงูใจในการปฏิบัติงาน				
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ได้การยอมรับนับถือ	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความก้าวหน้าในงาน	รางวัลผลประโยชน์ตอบแทน
การสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	.000	.000	.000	.000	.000
การใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด	.002	.000	.000	.000	.000
ความถูกต้องในงานที่รับผิดชอบ	.000	.000	.000	.000	.000

ผลการทดสอบ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### **การอภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษาวิจัย “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษาได้ ดังนี้

#### **ปัจจัยประชากรศาสตร์ของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม และภิเชก จันทรเอี่ยม (2555) วรนิษฐ์ สิทธิทิพานนท์ (2556) สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) และศักรินทร์ นาคเจือ (2557) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดช่วงอายุตามที่ได้ศึกษาจากการแบ่งเกณฑ์ช่วงอายุของ สำมะโนครัวประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) ทำให้การกำหนดช่วงอายุ แตกต่างจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แต่ผลการวิเคราะห์ทางสถิติมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยต่างๆ ในช่วงอายุ ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย เกษบุญชู (2550) วรนิษฐ์ สิทธิทิพานนท์ (2556) สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) และณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) เป็นข้าราชการประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประเภทข้าราชการในสัดส่วนที่เท่ากัน และจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารทั้งหมดซึ่งมี 2 ประเภท ดังนั้นจึงมีความสอดคล้องกับทุกงานวิจัยในสัดส่วนที่แตกต่างกัน มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งจะ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ศึกษา ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ทำการศึกษา นั้น ข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท

#### **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นกับประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย เกษบุญชู (2550) กรรณิกา ศศิประภา (2552) สมบูรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม และภิเชก จันทรเอี่ยม (2555) วรนิษฐ์ สิทธิทิพานนท์ (2556) และ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้าน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศศิประภา (2552) มากที่สุด

#### **ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารหรือกลุ่มตัวอย่าง**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นกับประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย เกษบุญชู (2550) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านการสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในงานที่ได้รับมอบ และด้านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตามลำดับ ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษา ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ภูวนัย เกษบุญชู (2550) มากที่สุด

#### **สมมติฐานการวิจัย**

##### **สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบ พบว่า**

เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศศิประภา (2552) และสมบุรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม และภิเชก จันท์เอี่ยม (2555)

อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศศิประภา (2552) และสมบุรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม ภิเชก จันท์เอี่ยม (2555) และ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557)

ประเภทข้าราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการทดสอบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่าม โชติ (2559) และสุรศักดิ์ นนทพรหม (2559)

และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการทดสอบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบุรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภักทราคม และภิเชก จันท์เอี่ยม (2555)

##### **สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบ พบว่า**

เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใดๆที่ทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการทดสอบสมมติฐาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฤต อารีกุล (2552) วิชญ์ เลิศลีลากิจจา (2559) และ ภัศมที่ นุ่มประเสริฐ (2560)

ประเภทข้าราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใดๆที่ทำการศึกษานางานวิจัยครั้งนี้

และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการทดสอบสมมติฐานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฤต อารีกุล (2552) และณัย ดิษายิรมย์ (2561)

### สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบ พบว่า

ภาพรวมของประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน ในทุกด้านของประเด็นแรงจูงใจ ซึ่งจะสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใดๆที่ทำการศึกษานางานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในงานวิจัยนี้มีการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเดียวกัน และมีกรอบแนวคิดวิจัยคล้ายคลึงกันนั้น พบว่าไม่มีงานวิจัยใดๆที่มีการทดสอบสมมติฐาน หรือ เกี่ยวกับการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการใช้สถิติ ความแปรปรวนของประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (Independent-Samples T-Test) เพื่อหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปรของที่วัดระดับความคิดเห็นที่มีการแปลงมาตรวัดตัวแปรทางสถิติ (Recode into different variables) ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านรางวัลผลประโยชน์ ตอบแทนจาก มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) ให้เป็น มาตรวัดอันดับ (Ordinal Scale) และนำข้อมูลมาตรวัดมาจัดกลุ่มตัวแปรใหม่ให้เป็น 3 กลุ่ม ดังงานวิจัยนี้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษางานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.เพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ที่เข้ารับราชการทหารที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2.อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ ช่วยให้องค์กรนั้น กำหนดแผนการประเมินบุคลากรให้เหมาะสมกับอายุของบุคลากรหรือข้าราชการทหาร ซึ่งจะสอดคล้องกับ

ระยะเวลาการเข้ารับราชการทหาร เพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือช่วงอายุบุคลากรหรืออายุงานที่เหมาะสมการการเปลี่ยนแปลงระดับชั้นยศ

3.ประเภทข้าราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ ทำให้องค์กรตระหนักเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ได้รับจากประเภทข้าราชการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้กำหนดรายละเอียดของงาน การประเมินงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทนในงาน ที่เหมาะสมกับประเภทข้าราชการ จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดแก่องค์กร

4.ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติทุกครั้ง และภายในหน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ประสานงานที่ดี ผลการวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่า บุคลากรหรือข้าราชการทหารนั้น มีความภูมิใจในงานเป็นพื้นฐาน และมีการขับเคลื่อนการสำเร็จของการปฏิบัติงานด้วยการสนับสนุนที่ดีจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร และรวมไปถึงการสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีกันอย่างต่อเนื่อง

5.ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะ ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผลการวิจัยนี้ ทำให้องค์กรนั้นทราบได้ว่า มุมมองของบุคลากรที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจาก หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย ไม่ใช่เพียงแต่เกิดจากบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ จึงควรปลูกฝังให้บุคลากรหรือข้าราชการทหารทุกคนนั้นตระหนักถึงการช่วยเหลือกัน ในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

6.ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ มีเกียรติต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และประเทศ ผลการวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่างานที่บุคลากรหรือข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันนั้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรเน้นการตระหนักถึงหน้าที่ของข้าราชการทหาร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีการฝึกอบรมพร้อมแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอยู่เสมอ เพื่อให้เข้าใจถึงขั้นตอนและกระบวนการต่างๆอย่างแท้จริงเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

7.ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้า ผลวิจัยนี้ จะช่วยองค์กรทราบว่าบุคลากรหรือข้าราชการทหารส่วนใหญ่ นั้น มีความคาดหวังและมีทัศนคติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน โอกาสของความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงจะช่วยส่งผลให้

เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ดังนั้นองค์กรต้องมีการกำหนดตำแหน่งงาน หรือ โครงสร้างงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และจัดอันดับความก้าวหน้าในงาน โดยมีมาตรฐานที่เป็นธรรม เข้าใจง่าย และชัดเจน เพื่อให้บุคลากรหรือข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่คาดหวังไว้ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดให้เกิดขึ้น

8. ประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะ งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ และดำรงตำแหน่งอยู่ สามารถยึดเป็นอาชีพ ได้เงินเกษียณอายุ ผลวิจัยนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนทางการเงินของบุคลากรหรือข้าราชการทหาร ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และหลังเกษียณอายุ ที่เหมาะสมกับประเภทข้าราชการ ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ประเภทข้าราชการ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ควรศึกษาความคาดหวัง และความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ของประเภทข้าราชการในแต่ละชั้นยศ ว่ามีความคาดหวังอย่างไร และพึงพอใจอัตราเงินเดือนเฉลี่ยเท่าไร เพื่อให้สามารถรักษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีนี้ต่อไปได้อย่างดีที่สุด เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่อง

2. จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อายุ และอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ที่แตกต่างกัน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ควรศึกษาพฤติกรรมการบริโภคและการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละช่วงอายุที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประเมินอัตราเงินเดือนเฉลี่ยที่พึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด กว่าในปัจจุบัน และใช้กำหนดมาตรฐานที่ดีที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจอื่นๆเพิ่มเติม

3. จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ทั้งหมดนั้นเป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยค่าจูงหรือสนับสนุน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ทราบสิ่งที่บุคลากรหรือข้าราชการทหารต้องการอย่างแท้จริงในการปฏิบัติงาน

#### บรรณานุกรม

กรกฤต อารีกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม

ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กรรณิกา ศศิประภา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหาร โรงเรียน

ช่างฝีมือทหาร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

กัตติกา อร่าม โชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา.

- สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- ณัฐวัตร เป็งปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- คนัย ดิชาภิรมย์. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. หน้า 338-345.*
- กัศณที นุ่มประเสริฐ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงาน ทหารในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณี ข้าราชการสังกัด กองเรือภาคที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัตนชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- วรนิษฐ์ สิทธิทิพานนท์. (2556). *ปัจจัยที่กำหนดความต้องการปฏิบัติงานกองดุริยางค์ทหารบก. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- วิฑูรย์ เลิศลิลาภิจา. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน ของผู้ตรวจสอบภายในทหารบก. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *ประชากรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมบูรณ์ นาคผึ้ง, วันทนีย์ ภูมิภัทราคม และภิเชก จันท์เอี่ยม. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์ และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาศภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- เสนาะ ดิยาว์. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*
- Emerson Harrington. (1912). The twelve principles of efficiency. New York, The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1969). Job enrichment pays off. Harvard Business Review, 47(2), 61-78.