

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรม  
ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร**  
**Operational efficiency Of civil servants Center for Defense Industry  
and Military Energy**

ร้อยตรีหญิง บุญลักษณ์ เอกตาแสง  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ  
SubLt.Boonyaluk Ektasaeng  
Email : ektasaeng3@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

#### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำแนกตามลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 137 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร อายุราชการ แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารแตกต่างกัน ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The objectives of this survey research were 1) To study the operational efficiency of civil servants at the National Defense Industry and Military Energy. 2) To study the operational efficiency of the Defense Industry and Military Energy Center Classified by general demographic characteristics and 3) To study the motivating factors and supporting factors affecting the operational efficiency of the Defense Industry and Military Energy Center. The samples used in the research were civil servants of the Defense Industry and Military Energy Center, 137 civil servants of the Defense Industry and Military Energy Center. The questionnaires were use as the data collection instrument. The statistics used for data analysis were Percentages, Mean and Standard Deviation.

The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One - Way ANOVA, in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different. And used the Multiple Regression Analysis.

The results of the research revealed that personal factors of government officials at the Center for Defense Industry and Military Energy. with gender, age, education level Positions/classes of military officers, government service age different makes the performance of civil servants, defense industry centers and military power different. And motivating factors The success at work The aspect of being respected, the supporting factor, the relationship with the supervisor. And the physical environment Affects the performance of civil servants, the National Defense Industry and Military Energy Center.

## บทนำ

องค์กรทุกองค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะถ้าไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้น อยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การขึ้นนำการปฏิบัติงาน และ การควบคุมในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจึงตระหนักและให้ความสำคัญกับ

การบริหารทรัพยากร คน หรือทุนมนุษย์ หรือบุคลากร หรือกำลังพลของหน่วยงาน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งหากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเช่นกัน ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน และได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรทหาร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำแนกตามลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวนและข้าราชการที่ต่ำกว่าชั้นประทวน ในสังกัดศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 207 คน (ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร, 2563) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คัดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95% ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 137 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน
2. ด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านประหยัทรัพยากร

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร
2. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการ และมีความพร้อมในการรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น
3. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจนำไปศึกษาและ ประยุกต์ใช้

## ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ พลังงานทหาร ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านประหยัดทรัพยากร

### ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) (อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความ ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึง พอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเป็นไปตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ เกิดผลงานที่มีความถูกต้องและ ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย

นพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงาน ให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

Crosby (1988) (อ้างถึงใน บุญฤทธิ์ หวังดี, 2558) กล่าวไว้ว่า คุณภาพการให้บริการหรือ "Service quality" นั้น เป็นแนวคิดที่ถือหลักการการดำเนินงานบริการที่ปราศจากข้อบกพร่องและตอบสนองตรงตาม ความต้องการของผู้รับบริการ และสามารถที่จะทราบความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ด้วย

อังศินันท์ อินทรกำแหง และ นริสรา พิงโพธิ์สภ (2556) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพิจารณาได้ในแง่ผลลัพธ์ คือ คุณภาพของงาน

### ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน

ณัฐธัญ ถนอม (2545) (อ้างถึงใน พงธิสิทธิ์ อุทุม, 2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่าง มั่นใจในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้ทันเวลารวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยัน หมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตต์ (2560) กล่าวว่า ความรวดเร็วและทันเวลา ในการปฏิบัติงาน หมายถึงการปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดและมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว

นพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า เวลาในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์กร ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น

### **ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน**

Peterson and Plowman (1953) (อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดใน แผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตต์ (2560) กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล เวลา วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี โดยมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานตามความคาดหวังของหน่วยงาน

### **ด้านการประหยัดทรัพยากร**

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตต์ (2560) กล่าวว่า การประหยัดทรัพยากร หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ่มค่าเกิด การสูญเสียที่น้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการกระตุ้นเตือนให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ปีพมา กัลยาคุณาภรณ์ (2558) กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นอย่างไรประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีรายได้ต่อ เดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาในระดับมาก คือ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รองลงมาในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้าน

ความรวดเร็ว ร่องลงมาในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 113 คน ส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท ต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับดี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เรียกว่าแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental DeSig.n) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัด กระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตร การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับว่าค่าความคาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณ จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 136.40 คน เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณและกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 137 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน รายละเอียด ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อความเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการ และ อายุราชการ รวม 6 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด  | 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก  |
| 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง    | 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย |
| 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด |                                  |

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดทรัพยากร โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด	4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง	2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	

**ส่วนที่ 4** การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 1 ข้อ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ = 0.80 โดยแบ่งความพึงพอใจ ออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าใน ส่วนที่ 2 ดังต่อไปนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุราชการมีระดับการวัดแบบเชิงกลุ่ม จะใช้ค่าร้อยละและความถี่ในการอธิบายตัวแปร

1.2 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีระดับการวัดเชิงปริมาณจะใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายตัวแปร

#### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ใช้สถิติ t - test

2.2 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุราชการ ที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารต่างกัน ใช้สถิติ One Way Anova และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD (Least - Significant Different)

2.3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารทดสอบโดย ใช้สถิติ Multiple Regression

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดทรัพยากร

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร และอายุราชการ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร และอายุราชการต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.2 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อยู่ในระดับระดับมาก โดยข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นไปตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ เกิดผลงานที่มีความถูกต้องแม่นยำและครบถ้วน ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม ทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อยู่ในระดับระดับมาก โดยข้าราชการส่วนใหญ่วางแผน บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดลำดับความเร่งด่วนของงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอังคินันท์ อินทรกำแหง และ นริศรา พึ่งโพธิ์สภ (2556) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพิจารณาได้ใน



แห่งของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรรัตน์ จันท์เกตุ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ลงมือปฏิบัติทันทีเมื่อได้รับมอบหมายงานแต่เป็นการปฏิบัติงานโดยจัดลำดับความเร่งด่วนของการสั่งการ

1.3 ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร อยู่ในระดับระดับมาก โดยข้าราชการส่วนใหญ่ นำเทคนิคและเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้วิธีการทำงานที่เหมาะสมและราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พ.ต.ท.หญิง อมรรรัตน์ จันท์ เกตุ (2560) กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนในการใช้ ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล เวลาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี โดยมีการ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีการลำดับ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานตามความ คาดหวังของหน่วยงาน

1.4 ด้านการประหยัดทรัพยากรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการส่วนใหญ่ใช้อุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน เช่น ใช้ กระจกใสให้ครบทั้งสองด้าน ดูแลทำความสะอาดอุปกรณ์หลังการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman, 1953 เกี่ยวกับองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ใน การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน

**2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร และอายุราชการ สามารถสรุป ได้ดังนี้**

2.1 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีเพศต่างกัน ส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรศาสตร์ด้านเพศมีความ แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิดจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งการ ปฏิบัติงานในแต่ละด้านอาจมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน บางตำแหน่งงาน เพศหญิงอาจปฏิบัติได้ดีกว่าเพศชาย เช่น งานด้านบริการ เพศหญิงมีความเอาใจใส่ในทุก ๆ รายละเอียด อุดมมากกว่าเพศชาย จึงทำให้ปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายหรืองานที่เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้กำลังกาย สมรรถนะของร่างกาย เพศชายอาจ สามารถปฏิบัติได้ดีกว่าเพศหญิง เนื่องจากข้อจำกัดทางเพศสภาพร่างกายของเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วศิน สันทรณ์ (2557) กล่าวว่า โดยทั่วไปธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศ ในเบื้องต้นได้จำแนกปัจจัยทาง เพศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ผู้หญิง (Female) และผู้ชาย (Male) ก็จะมี ความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์ สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ซึ่งจะนำพาความคิด ทัศนคติ รสนิยม ที่แตกต่างกัน ออกไป รวมไปถึงประเพณีและวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกันของ ทั้ง สองเพศในสังคม หากกล่าวถึงเพศหญิงจะมีแนวโน้มในการส่งและรับข่าวสารมากกว่า หากเปรียบเทียบกับเพศ ชาย แต่ในทางกลับกันเพศชายไม่ได้เน้นย้ำไปถึงแค่การรับส่งข่าวสารทางปกติเท่านั้น แต่เพศชายยังต้องการที่จะ สร้างความสัมพันธ์ต่อผู้รับและส่งข่าวสารนั้น ๆ อีกด้วย นอกจากนี้ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้ ง่ายกว่าเพศชาย และเพศหญิงมีความสามารถในการสื่อสาร ลอกเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพนั้น ๆ จาก ผู้อื่นได้ดีกว่าผู้ชาย อีกทั้งเพศหญิงเป็นเพศที่มีสภาวะทางจิตใจ และสอดคล้องงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมี

ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงจะมีความเอาใจใส่ในการให้บริการทุก ๆ รายละเอียด มีความอดทนในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าเพศชาย

2.2 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนขององค์กรที่สามารถตอบสนองผู้ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงอายุ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่เกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และถูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการวิจัย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี จึงมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจาก พื้นฐานด้านความรู้ความเข้าใจในงานและความถนัดที่มีต่อหน้าที่แต่ละตำแหน่งงานที่มีความต่างกัน ส่งผลถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วติน สันทรณ์ (2557) กล่าวว่า การศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบัน ซึ่งมีผลต่อการรับข่าวสารต่าง ๆ ขณะที่การศึกษายังจะช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ทั้งทางด้านวิชาการในการดำเนินชีวิตประจำวัน สิ่งเหล่านี้ ทำให้ความสามารถในการรับข่าวสารเพิ่มมากขึ้น และสามารถแยกแยะข่าวสารต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งการศึกษาได้เริ่มส่งผลตั้งแต่ผู้สอนมาถึงผู้เรียน ผู้สอนสามารถสอดแทรกทัศนคติและความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า ต้นทุนพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในงานและความถนัดที่มีต่อหน้าที่และตำแหน่งงานของพนักงานแต่ละคน มีความแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า อาจปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวิริยยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอาจเป็นเพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังจากบริษัทฯ มากขึ้น ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความตระหนักในด้านความปลอดภัยและคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) กล่าวว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่ได้ศึกษา

2.5 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหารต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการศึกษาด้านตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับความยุติธรรม มีความเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งาน เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้พนักงานมีความต้องการในความสำเร็จของงานมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าต่อการทำงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ตำแหน่งงานถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับความยุติธรรมเสมอภาค ให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในการดำรงชีวิต ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.6 ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีอายุราชการต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้นเพียงใดบุคคลนั้น ย่อมมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น เมื่อมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติงานในเรื่องเดิม ๆ หรืองานที่มีลักษณะคล้ายกันก็จะมีผลเร็วขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ฤทธิสมบุรณ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุขแสน (2556) กล่าวว่า ประสบการณ์ คือ ความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัสได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้เพียงแค่ว่าในด้านวิชาการเท่านั้น การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมีความแม่นยำในการทำงาน แทบจะไม่เกิดความผิดพลาด

**3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยภาพรวม เรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังนี้**

3.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการศึกษาด้านการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, 1996 หรือ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ ทำให้บุคลากรรู้สึก พึงพอใจ เกิดความภูมิใจในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการศูนย์การ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เช่น อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Walton (1973) (อ้างถึง ใน ญัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยแก่ร่างกาย ซึ่งหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าไร ย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริธนา ทาระนัด (2561) กล่าวว่า สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่ดี เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มี อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และนั่งอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานได้นานขึ้นได้ ได้ผลงานมากขึ้น

3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการศูนย์การ อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการ ที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด บางโม (2540) (อ้างถึงใน สิริธนา ทาระนัด, 2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด แสวงหาโอกาสที่ ข้าราชการของตนจะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น หรือสนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

3.4 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการ ยอมรับจากบุคคลในองค์กร หรือการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ภายใต้นด้านการยกย่องยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ในกำหนดแนวทาง วิธีการ และ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน

ทหาร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร และอายุราชการที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยด้านเพศของข้าราชการ อาจเพราะเนื่องด้วยข้าราชการมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิดจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอาจมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน บางตำแหน่งงาน เพศหญิงอาจปฏิบัติได้ดีกว่าเพศชาย เช่น งานด้านบริกาเพศหญิงมีความเอาใจใส่ในทุก ๆ รายละเอียด อดทนมากกว่าเพศชาย จึงทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชาย หรืองานที่เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้กำลังกาย สมรรถนะของร่างกาย เพศชายอาจสามารถปฏิบัติได้ดีกว่าเพศหญิง เนื่องจากข้อจำกัดทางเพศสภาพร่างกายของเพศหญิง ดังนั้นองค์กรควรจัดโครงสร้างและจัดตำแหน่งงานให้เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านอายุของข้าราชการ อาจเพราะเนื่องด้วยข้าราชการที่มีอายุน้อยขาดประสบการณ์ขาดทักษะ และความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุมากไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้ องค์กรควรจัดให้ข้าราชการเข้ารับฝึกอบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนทักษะ เทคนิคเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนพัฒนาความรู้ร่วมกัน และเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานอีกด้วย

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยด้านระดับการศึกษาของข้าราชการ อาจเพราะเนื่องด้วยข้าราชการที่มีระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากพื้นฐานด้านความรู้ความเข้าใจในงานและความถนัดที่มีต่อหน้าที่แต่ละตำแหน่งงานที่มีความต่างกัน ส่งผลถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป องค์กรควรจัดให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานจัดสรรงบประมาณให้กำลังพลเพื่อใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหารต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร อาจเพราะตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับความยุติธรรม มีความเสมอภาค ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปองค์กรควรจัดให้หน่วยงานจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีการจัดเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานนั้น ๆ ทุกปี จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มี

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารที่มีอายุราชการต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควร

เน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ เพราะอาจเนื่องด้วยข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย มีทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยด้วยเช่นกัน ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการมาก ทำงานแบบเดิม ๆ จนกลายเป็นความเคยชิน เริ่มจะมีความรู้สึกเฉื่อยชา ไม่มีแรงบันดาลใจ หรืออารมณ์ในการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาหรือกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนทักษะ เทคนิคในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสายงานเดียวกัน และปลูกฝังค่านิยมในองค์กรให้กับข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ตื่นตัว เกิดแรงบันดาลใจ ทุมเท เสียสละเพื่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

#### ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารได้รับการศึกษา อบรมเพิ่มเติม ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบัน และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนทักษะความรู้ และเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ควรมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เช่น อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท มีความปลอดภัย เช่น อาคารมีโครงสร้างที่แข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง และมีความเพียงพอของอุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารงานควรบริหารงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานร่วมกันควรมีการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และขององค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เช่น ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการสังเกตแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ ชวดสุวรรณ. (2556). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการท่าอากาศยานสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (26561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพ็ญแข แสงวดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยต์สฟิโวลิตี้ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ (ศศ.ม.) สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตน์ชนก จันยง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาส อินด์สทรี จำกัด โรงงานอยุธยา การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ จันท์เกตุ. (2560) ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

