

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICERS IN THE OFFICE  
OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

สภาร์ตน์ เร็งอารมณ  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Saparat Reong-arom

Email : 6214154526@rumail.ru.ac.th

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

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D.= 0.745) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.579)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.690 ( $R^2 = 0.690$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 69.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

## ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting work efficiency of government officers in The Office of The Permanent Secretary for Defence. The samples of this study were 150 government officers. They were selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of research found the most of the samples were males aged between 20 – 30 years old with the bachelor's degree or equivalent. Most of respondents are Commissioned Officer had the average monthly income less than 20,000 baht and also had working experience between 1 – 5 years. And results found that the motivation factors had a high level of their opinion ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D.= 0.745) and work efficiency factors were at the highest level of their opinions ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.579).

The results from hypothesis testing found that factors affecting work efficiency of the government officers in The Office of The Permanent Secretary for Defence had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.690 which indicated that motivation factors (i.e. independent variable) affected work efficiency of the government officers in The Office of The Permanent Secretary for Defence at 69 percent. As for the results of hypothesis testing, it was found that responsible work, company policy and administration, working condition and opportunities for advancement affected the work efficiency of the government officers in The Office of The Permanent Secretary for Defence.

**Keyword :** Motivation factors, Work efficiency, The government officers in The Office of The Permanent Secretary For Defence.

## บทนำ

ในปัจจุบันภาพรวมของทั้งประเทศนั้นพบว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น จนทำให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานโดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ที่สามารถนำไปหล่อเลี้ยงชีวิตความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดีขึ้น ซึ่งคนวัยทำงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทยเพราะด้วยอัตราการเกิดของประชากรที่ลดน้อยลงในแต่ละปี จึงเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจมากขึ้น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจึงหันมา

ตระหนักว่าคนเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญมากกว่าเครื่องจักรเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจเพราะฉะนั้นไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง รวมถึงการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเปรียบเสมือนเป็นหน่วยงานที่เป็นมันสมองของกระทรวงกลาโหม โดยทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และ แผนการดำเนินการ เชื่อมโยงจากรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด จะเห็นได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นภาพรวมของประเทศชาติ เป็นกำลังสำคัญในกองทัพ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต้องดำรงอยู่ในวินัย ปฏิบัติงานด้วยความจริงจัง เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจให้สำเร็จดังเป้าหมายที่วางไว้ ยังมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น และในส่วนของผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจะออกมาดี หรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (สุภชาติ สิงห์สำโรง, 2562)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจหลักขององค์กร เป็นสิ่งขับเคลื่อนองค์กร เป็นภาพลักษณ์ที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานของผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### ขอบเขตของงานวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุนสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 178 คน (ชญาณี ดีเลิศ, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างโดยการคำนวณสูตร ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ได้จำนวน 123.18 คน อย่างน้อยใช้ 124 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 150 ตัวอย่าง

## 2. ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

**ตัวแปรอิสระ** คือปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

**ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**3. ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

**4. ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ.2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านกำลังพลของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงเกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2536) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

1. ประสิทธิภาพในเรื่องของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร หรือต้นทุน ได้แก่ วัสดุ เงิน ทรัพยากรมนุษย์ หรือเทคโนโลยีที่มีอยู่ คุ้มค่า และให้เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในเรื่องของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในเรื่องของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จอร์จ วรรณาเจริญกุล (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกลไกที่สำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรมใดๆ หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้บุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1979) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของตัวบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม (อังกฤษ: Ministry of Defence) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย มีหน้าที่ เพิ่มขีดความสามารถ ป้องกันประเทศสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน และรักษาผลประโยชน์ของ เพื่อลดความหวาดระแวงสร้างสันติภาพ ให้มีความสำคัญในการตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกระทรวงกลาโหม ตลอดจนภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะ และมีหน้าที่พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ทั้งในฐานะที่พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ และทรงดำรงตำแหน่งจอมทัพไทย รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการตามพระราชประสงค์ โดยมีพันธกิจ คือพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบัน

พระมหากษัตริย์, พัฒนาศักยภาพของกองทัพในการปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ, สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, ส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติ รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศ, สนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชน และแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ และดำเนินงานการสงครามทางทหารผ่านศึกเพื่อความมั่นคง

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลัญญา เพ็ชรชัน (2564) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายรับต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ( $\mu = 4.11$ , S.D. = 0.427) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.45$ , S.D. = 0.523) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์  $R^2$  เท่ากับ 0.651 แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 65.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

สาวิตรี ต้นเจริญ (2563) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 220 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ระดับ ตำแหน่งงาน/ตำแหน่งงานอยู่ในระดับข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์  $R^2$  มีค่าเท่ากับ 0.671 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 67.10 ในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมดมีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร มี 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากร คือ ข้าราชการ สำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 178 คน (ชญาณี ดีเลิศ, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดย ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123.18 อย่างน้อย 124 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์จากการเก็บแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่าง เป็นจำนวน 150 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean ;  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean;  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน อยู่ช่วงระหว่าง 1 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.745) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.650) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.708) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.671) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.766) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.813) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.674 ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.748) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.761) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.806) และระดับท้ายสุดคือด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.856) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดอันดับแรกคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.575) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ตามที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.667) และท่านตรงเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.703) ส่วนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.673) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.772) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 1** ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

| ตัวแปร                                    | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) | Beta   | t            | Sig.          |
|---|--------------------------|--------|--------------|---------------|
| ความสำเร็จในการทำงาน( $X_1$ )             | 0.127                    | 0.147  | 1.781        | 0.077         |
| การได้รับการยอมรับนับถือ( $X_2$ )         | 0.086                    | 0.101  | 1.218        | 0.225         |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ( $X_3$ )           | -0.470                   | -0.060 | -0.807       | 0.421         |
| ความรับผิดชอบต่อหน้าที่( $X_4$ )          | 0.449                    | 0.503  | 7.355        | 0.001*        |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน( $X_5$ )      | 0.138                    | 0.181  | 2.267        | 0.025*        |
| นโยบายและการบริหาร( $X_6$ )               | -0.168                   | -0.234 | -2.865       | 0.005*        |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร( $X_7$ ) | 0.082                    | 0.100  | 1.346        | 0.181         |
| ความมั่นคงในการทำงาน( $X_8$ )             | 0.021                    | 0.028  | 0.336        | 0.737         |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน( $X_9$ )            | 0.132                    | 0.185  | 2.355        | 0.020*        |
| ค่าตอบแทนและผลประโยชน์( $X_{10}$ )        | -0.023                   | -0.035 | -0.533       | 0.595         |
| <b>ค่าคงที่</b>                           | <b>0.940</b>             |        | <b>4.612</b> | <b>0.001*</b> |

$R = 0.830$ ,  $R^2 = 0.690$ ,  $SEE = 0.334$ ,  $F = 30.890$ ,  $Sig = 0.001$ , \* =  $P < 0.05$



จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.690 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 69.0 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ (Beta = 0.503) ด้านนโยบายและการบริหาร (Beta = -0.234) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.185) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.181) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจาก ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จตามเวลา และเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใดๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีอิสระในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้คิดตัดสินใจ และลงมือด้วยตนเอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในปัจจุบันได้มีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น ด้านนโยบาย การบริหารงานและข้อบังคับขององค์กรที่มีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบและมีความเหมาะสม รวมถึงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปันดดา จันทร์ป่า (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านนโยบายการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับการ กำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากข้าราชการรู้สึกว่างค์กรมมีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์ประจำสำนักงานที่เพียงพอ เหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการใช้งาน อาคาร สถานที่มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงาน ได้สะดวกสบาย ดังนั้นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่กล่าวมาล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับ ดิลกา กระจ่างโฉม (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กรมีความปลอดภัย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ เพียงพอ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีบริเวณกว้างขวาง สะอาด สะดวกสบายเหมาะกับการปฏิบัติงานมีความทันสมัย จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากกระบบราชการมักจะมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้าขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน หรือมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และข้าราชการทุกคนพึงปรารถนา จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับ จรรย์ญา แสงทอง (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากข้าราชการ ให้ความร่วมมือและเต็มใจช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ฐาปณี สังขวิจิตร (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านงานที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติไม่สามารถตัดสินใจในงานนั้นได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องขอคำชี้แนะแนวทาง เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการต่อไปให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บังคับบัญชาก็มี

ความเต็มใจที่ช่วยเหลือเป็นอย่างดี ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคืออยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25

ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เมื่อข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีความภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร กล่าวว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร เนื่องจากข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ และสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อยู่เป็นประจำ จึงทำให้ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้สำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุเป็นสิ่งสร้างคามมั่นคงที่ได้อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ปัทมาภรณ์ เสกขุนทด (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ บุคลากรในหน่วยงานราชการพบว่า การปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน ราชการมีความมั่นคงสูง ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อีกทั้งได้รับสวัสดิการ และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงหากปฏิบัติงานผิดพลาดก็มีโอกาสน้อยที่จะถูกให้ออกหรือไล่ออก จึงส่งผลให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและความสามารถของตนเอง

ด้านการได้การยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ ทำทหายความรู้ความสามารถ และตรงกับลักษณะความสามารถของข้าราชการซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับ ศศิประภา สรรพาศ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้และความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการปฏิบัติที่เป็นขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากข้าราชการปฏิบัติงานในระบบราชการเพราะฉะนั้นผลตอบแทนจึงเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับ นิรุจน์ บัวทอง (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) พบว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางแต่ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่าบุคลากร บริษัทวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และมีค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสมดีอยู่แล้วด้านค่าตอบแทนจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไดรฟ์วิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม คือด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงาน ความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ และให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปฏิบัติงานที่สำคัญร่วมกับหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มความชำนาญในตัวบุคคลให้มากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรจะมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน กฎระเบียบ วัสดุทัศน พันธกิจ ของหน่วยงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่ซับซ้อน มีการสร้างความเข้าใจในนโยบายให้ข้าราชการทุกระดับชั้นทราบกันอย่างทั่วถึง เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. แม้ว่าภายในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีการจัดอาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอและมีอากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งานของข้าราชการรวมถึงระบบคมนาคมที่มีบริการให้กับข้าราชการที่อาศัยอยู่บ้านพักข้าราชการ เพื่อลดการใช้รถยนต์ส่วนตัว แต่ควรเพิ่มสวัสดิการอื่นๆเพิ่มขึ้น เช่นการมีสถานที่พักผ่อน หรือสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับข้าราชการ

4. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงควรสนับสนุนให้มีการศึกษาตามแนวทางรับราชการ ในสายงานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ นำมาเพิ่ม ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติได้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาสิ่งตอบแทนเช่น การเลื่อนขั้น หรือ เลื่อนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยในการทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร และจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- จรรย์ญา แสงทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จรี วรณาเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชลัญญา เพ็ชรชัน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน.ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชญานี ดีเลิศ, นายทหารธุรการและกำลังพล กองกลาง สำนักโยธาธิการ สำนักงานสนับสนุน สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม. 2565. สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565
- ฐาปนี สังขวิจิตร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดิลกา กระจ่างโหม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์.ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ.กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลิโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย). ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์.ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ปนัดดา จันทร์ป่า. (2563). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านนโยบายการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง). ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง ในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 80-100. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. สืบค้นจาก <https://kuojs.lib.ku.ac.th>
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สาวิตรี ต้นเจริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่บุคลากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภชาติ สิงห์สำโรง. (2562). เทคนิคการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์กร. *Journal of Modern Learning Development*, 4(1), 46-48. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org>
- สุรียัภรณ์ ศรพรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Herzberg, F. (1979). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- Yamane ,T. (1976). *Statistics :An Introductory Analysis* (2 nd ed.). New York : Harper and Row.