

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร  
กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

The connection between motivation and the result of personnel performance  
in Diving and Explosive Ordnance Division, Naval Ordnance Department

ธนากรณ์ จันทรประไพ\*\*

Thanakorn Chantarapraphai

6514832056@rumail.ru.ac.th

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการทหารกองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทุกด้าน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล

**Keywords:** Motivator factors, Hygiene factors, Efficiency, Effectiveness

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

\*\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปัจจุบันกองประดาน้ำและถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ มีภารกิจที่หลากหลายและค่อนข้างมาก ทั้งมีหน้าที่ภารกิจเกี่ยวกับงานใต้น้ำและงานด้านอมกัณฑ์ (อมกัณฑ์ หมายถึง วัตถุระเบิด) ซึ่งเป็นงานที่ยากกับทั้งเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตอย่างยิ่ง ต้องใช้ทั้งความรู้ ความละเอียดรอบครอบ ความสามารถ อีกทั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ประกอบกับการสรรหามอบบุคลากรเข้ามาบรรจุในตำแหน่งอัตราจากข้าราชการทหารผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดซึ่งมีผู้ผ่านการอบรมจำนวนน้อย และมีข้าราชการลาออกและย้ายหน่วยงานเป็นจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่น้อย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้ข้าราชการเกิดความเหนื่อยล้า หหมดกำลังใจ ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจึงเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรซึ่งมีแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เพื่อหาแนวทางสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้โลกยุคปัจจุบันมีการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ นำไปสู่การปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรต่าง ๆ การที่องค์กรจะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยในการบริหารองค์กรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและรับรู้กันทั่วไป เรียกว่า 4 M's ประกอบด้วย บุคลากรหรือมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 8-9) ซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ใดมาทดแทนได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติและการปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการบริหารจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (วิภา พึ่งวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) สิ่งที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจ หุ่เมเทแรงกายแรงใจ มีความกระตือรือร้นพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือในการปฏิบัติงานบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียมิได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ดารณี พานทอง อ้างถึงใน สุนทร ผ่องอำไพ, 2561, หน้า 14)

จากปัญหาดังกล่าว การศึกษาแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดได้

### วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์กรมสรรพาวุธทหารเรือ จำนวน 147 คน (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์กรมสรรพาวุธทหารเรือ จำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 23-24)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประท้าน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ แบ่งเป็น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านความพึงพอใจ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหา จำนวน 3 คน จากนั้นนำผลการตรวจสอบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา IOC เป็นรายข้อ จากการทดสอบพบว่า ค่า IOC = 0.67 – 1.00
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับข้าราชการผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ต่างหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.979
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาตรวจสอบ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับผลการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคืออายุ ไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ่าตรี - จ่าเอก คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ ชั้นยศพันจ่าตรี-พันจ่าเอก คิดเป็นร้อยละ 24.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมปลาย ปวช./เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 38.9 และส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาคือ 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.2

## 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังตาราง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	4.11	.497	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.19	.461	มาก
รวม	4.15	.435	มาก

จากตาราง 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = .435) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน และรองลงมา คือ ด้านปัจจัยจูงใจ

### 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ดังตาราง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบายและการบริหาร	4.14	.633	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.32	.508	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.44	.493	มากที่สุด
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.52	.933	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.54	.493	มากที่สุด
รวม	4.19	.461	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .461) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

## 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ดังตาราง ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.49	.426	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับ	4.23	.490	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	.672	มาก
ความรับผิดชอบ	3.94	.738	มาก
ความก้าวหน้า	3.69	.750	มาก
รวม	4.11	.497	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = .497) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

## 3. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังตาราง ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ประสิทธิภาพ	4.26	.430	มากที่สุด
ประสิทธิผล	4.38	.468	มากที่สุด
รวม	4.32	.416	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .416) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิผล และรองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพ

### 3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ดังตาราง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.34	.458	มากที่สุด
ปริมาณงาน	4.21	.515	มากที่สุด
เวลา	4.23	.490	มากที่สุด
รวม	4.26	.430	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = .430) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

### 3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการความสามารถในการผลิต ด้านความพึงพอใจ ดังตาราง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการผลิต	4.47	.440	มากที่สุด
ความพึงพอใจในงาน	4.30	.595	มากที่สุด
รวม	4.38	.468	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = .468) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิต และรองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและ ถอดทำลายอมกัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ

ตาราง 7 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.262	.246		5.127	<.001
แรงจูงใจ	.738	.059	.772	12.495	<.001*

R = .772<sup>a</sup>, R Square = .596, Adjusted R Square = .592, F = 156.113

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R = .722) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 59.2

##### 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.123	.340		3.302	.001
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.377	.079	.374	4.779	<.001*
การได้รับการยอมรับ	.153	.087	.174	1.764	.081
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.031	.066	-.049	-.477	.634
ความรับผิดชอบ	.132	.064	.227	2.064	.042*
ความก้าวหน้า	.110	.060	.192	1.826	.071

R = .733<sup>a</sup>, R Square = .537, Adjusted R Square = .514, F = 23.671

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R = .733) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 51.4 โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta = .374) และรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (Beta = .227)



#### 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.474	.372		3.968	<.001
นโยบายและการบริหาร	.089	.074	.132	1.209	.230
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.026	.094	.030	.271	.787
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>.248</b>	<b>.080</b>	<b>.284</b>	<b>3.097</b>	<b>.003*</b>
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.046	.041	.100	1.142	.256
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>	<b>.230</b>	<b>.090</b>	<b>.263</b>	<b>2.544</b>	<b>.012*</b>

R = .622<sup>a</sup>, R Square = .387, Adjusted R Square = .357, F = 12.877

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R = .622) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 35.7 โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = .284) และรองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .263)

#### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตาราง 10 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1.475	.416		3.548	<.001
<b>ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	<b>.202</b>	<b>.096</b>	<b>.184</b>	<b>2.098</b>	<b>.038*</b>
<b>การได้รับการยอมรับ</b>	<b>.229</b>	<b>.106</b>	<b>.240</b>	<b>2.165</b>	<b>.033*</b>
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>.171</b>	<b>.080</b>	<b>.245</b>	<b>2.128</b>	<b>.036*</b>
ความรับผิดชอบ	-.038	.078	-.061	-.490	.625
ความก้าวหน้า	.127	.074	.203	1.716	.089

R = .644<sup>a</sup>, R Square = .415, Adjusted R Square = .387, F = 14.491

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ ( $R = .644$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.7 โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $Beta = .245$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ( $Beta = .240$ ) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $Beta = .184$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	.583	.326		1.789	.077
นโยบายและการบริหาร	.050	.065	.067	.765	.446
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.128	.083	.139	1.553	.123
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.191	.070	.202	2.734	.007*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.052	.036	.104	1.461	.147
ความมั่นคงในการทำงาน	.443	.079	.466	5.587	<.001*

$R = .776^a$  ,  $R\text{ Square} = .602$  ,  $\text{Adjusted } R\text{ Square} = .583$  ,  $F = 30.873$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R = .776$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 58.3 โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $Beta = .466$ ) และรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $Beta = .202$ )

#### 5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 ( $R = .668$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 44.1

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 ( $R = .586$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 33.8

สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 ( $R = .620$ ) จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 37.8

สมมุติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 ( $R = .723$ ) จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 51.8

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษานำมาสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีความมั่นคง งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และข้าราชการมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ความรู้ ความสามารถ ประกอบกับลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย โดยด้านปัจจัยจูงใจมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภพ สุจำนงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ แสนแก้ว (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร การศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก คำจันทร์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ผ่องอำไพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสามารถในการผลิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักความปลอดภัยและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีภารกิจที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณบุคลากรซึ่งอาจส่งต่อผลการปฏิบัติงาน โดยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีระดับค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองประดาน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ กรมสรรพาวุธทหารเรือ โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทุกด้าน ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ถ้างานที่ทำมีความมั่นคง บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นทุกด้าน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ถ้าข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จ ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำเสมอ มีส่วนร่วมในรับผิดชอบกำหนด

แนวทางในการปฏิบัติงานและการมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชัยศิริ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขายบริษัท บุตตินิวซีตี้ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท บุตตินิวซีตี้ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ถ้าข้าราชการสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียวสามัคคีกัน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และถ้าหน่วยงานมีความมั่นคง งานที่ทำมีความมั่นคง บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และด้านความก้าวหน้า และด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ถ้าข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลสำเร็จ ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ถ้าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า น่าสนใจ ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และถ้าข้าราชการมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตย์ภัตสร สาขา (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ถ้าหน่วยงานมีความมั่นคง งานที่ทำมีความมั่นคง บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมเกลียวสามัคคีกัน เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานในภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง นอกจากนี้พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทุกด้าน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ความรู้ ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ให้โอกาสมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานกำหนดแผนงาน ให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการให้รางวัล กล่าวยกย่องชมเชยเป็นขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดี

2. ควรพิจารณาเรื่องปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนและตำแหน่งข้าราชการ

3. ควรคงไว้ซึ่งการบริหารงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้เกิดความกลมเกลียวสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของข้าราชการ

4. ควรคงไว้ซึ่งความเป็นหน่วยงานมีความมั่นคง มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพ เพื่อคงความเชื่อมั่นศรัทธาของข้าราชการในหน่วย ควรส่งเสริมให้ข้าราชการประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในงานที่ทำ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร วินัยในตนเอง ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประตําน้ำและถอดทำลายอมภคณค้ในต่างหน่วยงาน เพื่อนํามาเปรียบเทียบผลการศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก คำจันทร์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤตย์ภัสสร สาขา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติภพ สุจำนงค์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพงศ์ แสนแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัทประกันชีวิต XYZ ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ธัญญารัตน์ สารีกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองบริหารทรัพยากรสุวรรณบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วรลักษณ์ ชัยศิริ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขายบริษัท บุติคินิวซิติ จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วีโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุนทร ผ่องอำไพ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่.

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภรัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.