

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ¹

Motivations that affect the performance of personnel in the Armament Supply Division, Directorate of Armament

เรืออากาศโทพัชรดนัย วงศ์นัม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 88 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความดีความชอบ ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านเงินค่าจ้าง/เงินเดือน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to study the level of work performance efficiency of civil servants, the motivation levels of civil servants, and the motivations affecting the work performance efficiency of the Armament Supply Division, Directorate of Armament. The sample used in the research consisted of 88 civil servants from the Armament Supply Division, Royal Thai Air Force Ordnance Department, selected through simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that the overall and individual motivation levels of civil servants in terms of motivational factors were very high, including responsibility, achievement, nature of assigned tasks, recognition, and advancement. The overall motivation levels of civil servants in terms of supporting factors were high, including working conditions, relationships with colleagues, fairness, relationships with supervisors, merit, management, and salary/wages. The overall work performance efficiency level was high, including work quantity, time, work quality, and cost, respectively. The motivational factors affecting

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและเทคโนโลยีมากมายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยจะกล่าวถึง ทฤษฎีของ Peterson and Prowman ได้ให้องค์ประกอบไว้ 4 ลักษณะ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) คือ ค่าใช้จ่าย (Cost) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดจึงต้องศึกษาถึงตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อบุคลากรในองค์การโดยอ้างอิงถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg's ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนค่าจ้างหรือเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และด้านความดีความชอบ

โดยกองทัพอากาศนั้น ถูกแบ่งออกเป็นส่วนราชการต่างๆ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 โดยในมาตรา 24 วางหลักไว้ว่า กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการสรรพาวุธ การทำลายวัตถุระเบิด และการพัสดุสรรพาวุธ กับ มีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านสรรพาวุธ มีเจ้ากรมสรรพาวุธทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยกรมสรรพาวุธทหารอากาศนั้นมีหน่วยขึ้นตรงกรม

สรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 13 หน่วย ประกอบด้วย กองบังคับการ, กองวิทยาการ, กองพัสดุสรรพาวุธ, กองคลังแสง, กองควบคุมการผลิต, กองโรงงานสรรพาวุธ 1, กองโรงงานสรรพาวุธ 2, กองโรงงานสรรพาวุธ 3, กองโรงงานสรรพาวุธ 4, กองโรงงานสรรพาวุธ 5, กองทำลายวัตถุระเบิด, กองบริการ และแผนกการเงิน (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและ กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552, 2552) ซึ่งกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีสถานะเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีที่ตั้ง ณ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีภารกิจดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง แลกเปลี่ยน เช่า ควบคุม และจำหน่าย เบิกจ่าย ตรวจสอบ ยืม สะสม และบริการพัสดุสรรพาวุธ มี ผู้อำนวยการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 5 หน่วย ประกอบด้วย แผนกจัดดำเนินงาน, แผนกตรวจสำรวจ, แผนกคลังพัสดุ, แผนกจัดหา และฝ่ายธุรการ กองพัสดุสรรพาวุธมีบุคลากร จำนวน 88 คน ซึ่งน้อยกว่าโครงสร้างหน่วยที่แท้จริงที่มีการกำหนดอัตราไว้จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 50.57 ของ อัตรากำลังพลทั้งหมด ทำให้เกิดความจำเป็นในการบริหารบุคลากรที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามในการวิจัย

- 1.ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นอย่างไร
- 2.ระดับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศอย่างไร
- 3.แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

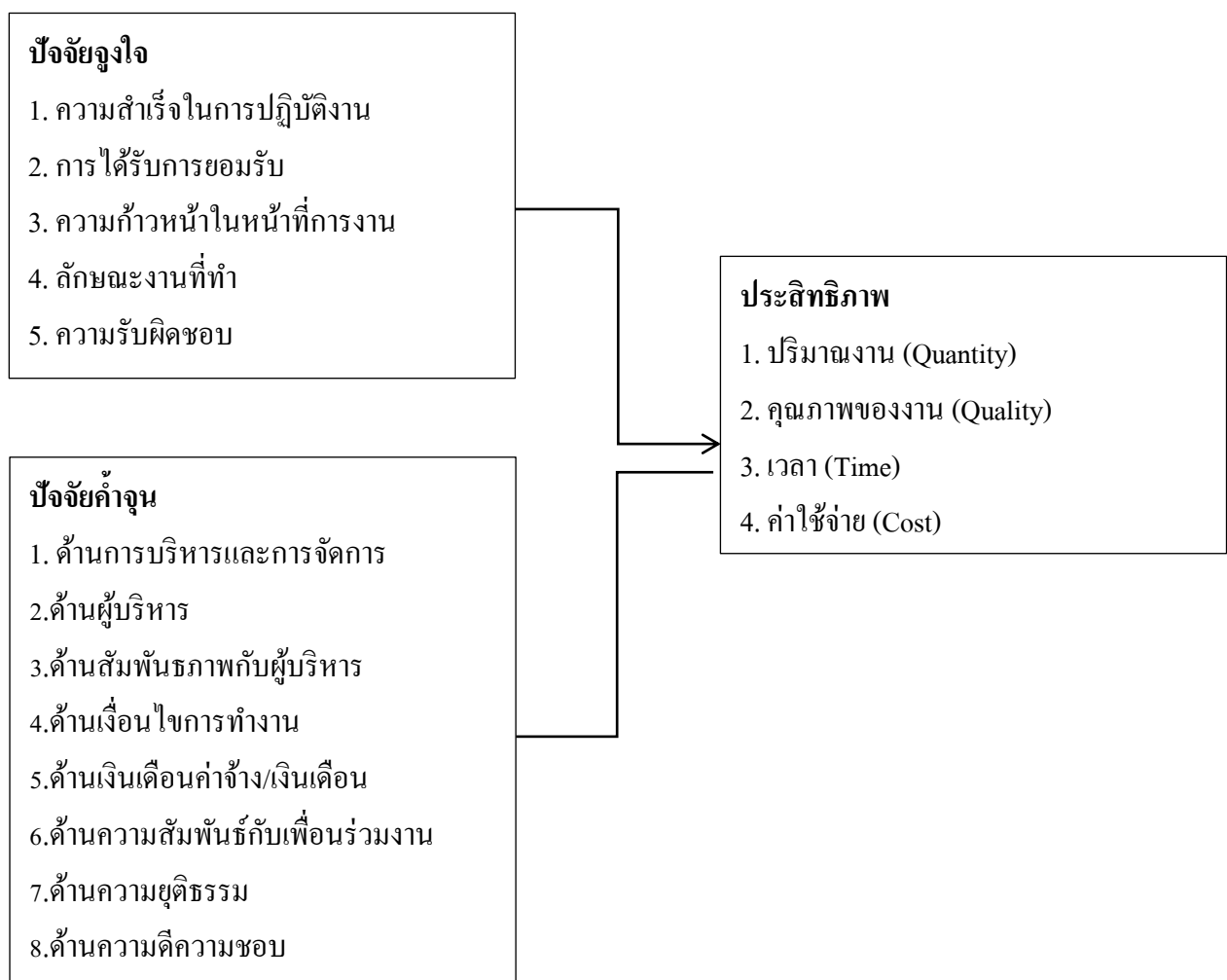
- 1.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- 2.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุ
สรรพาวุธกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร
และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 88 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability) เป็นจำนวน 88 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค่าจูง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านเงินค่าจ้าง/ เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม ด้านความดีความชอบ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 13 ด้าน จำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 14 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้าน ดังนี้ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = 0.972 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน = 0.984 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาในภาพรวม = 0.924ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจภายใน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 88 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 จัดทำแบบสอบถามและส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 88 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีความสมบูรณ์จำนวน 88 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistics) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)-ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. วิเคราะห์แรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงงูใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ด้านอายุ มีช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คือ มีจำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 33) ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 44 คน (คิดเป็นร้อยละ 50) ด้านชั้นยศ มีพนักงานราชการมากที่สุด มีจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.3) ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ มีกลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นเวลา 0-5 ปี มากที่สุด มีจำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.4)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงูใจด้านปัจจัยงูใจ และปัจจัยค่าจุน ของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ ด้านปัจจัยงูใจ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านแบ่งระดับได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สูงมาก และสูง กลุ่มระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านความสำเร็จ กลุ่มระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ด้านปัจจัยค่าจุน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านแบ่งระดับได้เป็น 3 กลุ่ม คือ สูงมาก สูง และปานกลาง กลุ่มระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กลุ่มระดับมาก ได้แก่ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความดีความชอบ ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารและการจัดการ กลุ่มระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินค่าจ้าง/ เงินเดือน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ. พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านแบ่งระดับได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สูงมาก และสูง กลุ่มระดับสูงมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพงานกลุ่มระดับสูง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ. สรุปผลได้ว่า ปัจจัยงูใจ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ.สูง ขณะที่ ปัจจัยค่าจุน มีความสัมพันธ์สูง แต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กพว.สพ.ทอ.น้อย ซึ่งผลการทดสอบที่ได้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม การใช้สถิติทดสอบอื่น ๆ หรือ วิธีการวิจัยแบบผสม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การส่งผลกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เป็นต้น

2. เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง และควรให้แนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความซับซ้อน และด้วยความรวดเร็ว

2. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงกองพัสดุสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ เพื่อให้หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่ออบรมพัฒนาหรือปรับกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสังกัดได้อย่างครอบคลุมควรศึกษากับหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ หรือศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกองทัพอากาศ

บรรณานุกรม

- Adul Thongjamroon. (2556). *Motivation for the performance of personnel working in the municipal area of Khaeng Kho District, Chaiyaphum Province. Thesis Master of Engineering. Suranaree University of Technology.*
- Atthaphon Sinach. (2550). *Motivation in the performance of Tambon Administrative Organizations. In the urban area of Yasothon, Yasothon Province. Master's degree thesis Master of Public Administration. College of Local Administration: Khon Kaen University.*
- Busara Sudpipat. (2553). *Personal factors and organizational commitment that affect performance. Work. (Master's thesis). Burapha University, Faculty of Commerce, Executive Business Administration Program.*
- Damrongsak Thongthap. (2559). *Factors affecting the performance of personnel at the Royal Thai Navy Dockyard, Mahidol Adulyadej, Naval Dockyard Department, Master's thesis in Public Administration, Public and Private Sector Management, College of Public Administration, Burapha University.*
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work. New York: John Wiley and Sons. Cited from Tasanee Srisuwan. (2552). Factors affecting the work motivation of marketing officers at Thanachart*

- Securities Public Company Limited (Independent study for a master's degree). Kasetsart University, Bangkok.*
- Isaree Traitrakul. (2553). *Motivations that influence the work of employees in local administrative organizations in Fang District, Chiang Mai Province. Independent study Master of Public Administration, Chiang Rai Rajabhat University.*
- Jiraporn Chumbangmang. (2556). *Factors affecting the work performance of personnel at Sima Business Co., Ltd. Research for the Master of Business Administration in Management, Sukhothai Thammathirat Open University.*
- Jitrawan Thawawongsakul. (2554). *A study of management paradigm factors affecting the work efficiency of level 2-7 employees at the Provincial Electricity Authority, Headquarters, Thesis for the Master of Public Administration Program, Major in Public Administration, Graduate School, Silpakorn University.*
- Narirat Kaewmanee. (2557). *Motivation in Work Performance: A Case Study of Personnel at Nong Madaeng Subdistrict Municipality, Mueang District, Chonburi Province (Master's Thesis in Public Administration). Master of Public Administration, Major in Public Administration. Chonburi: Burapha University.*
- Nittaya Phromjan. (2562). *Motivation and leadership that impact work performance in 4.0 era organizations: A case study of Asifa Public Company Limited. Independent research for a Master of Business Administration. Graduate School: Rajamangala University of Technology Krungthep.*
- Office of the Cabinet Secretary. (2552). *Royal Decree on the Division of Duties and Responsibilities of the Royal Thai Air Force, Royal Thai Armed Forces, Ministry of Defence*
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Agriculture and Cooperatives: *A case study of central personnel. This independent research course is part of the Master of Arts in Social Development Administration program at the Faculty of Social and Environmental Development, National Institute of Development Administration."*
- Onsuda Dusitratnakun. (2557). *Factors affecting the performance efficiency of personnel.*
- Patthapoom Phuwananawanish. (2564). *Motivation that affects the performance of officials in the Technical Division of Wing 2, Lopburi Province. Independent research Master of Public Administration, Thepsatri Rajabhat University.*

- Pornpetch Butdee (2563). *The influence of work motivation on the good organizational citizenship behavior of personnel in local administrative organizations in Tha Uthen District, Nakhon Phanom Province (Master's thesis). Sakonnakhon Rajabhat University, Sakonnakhon.*
- Sartsak Thongraeng. (2557). *Factors affecting the performance efficiency of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University. Master of Business Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University.*
- Sirivadee Chuchead. (2556). *Study of the administration of student affairs at Rajabhat Suan Dusit University. Master of Business Administration, Sripatum University.*
- Somjai Laksana. (2552). *Improving Work Efficiency. Bangkok: Phaemsap Printing.*
- Somphit Suksaen. (2556). *Techniques for working efficiently (online). Accessible from http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf [2016, February 25].*
- Supaporn Rattanawong. (2006). *The relationship between organizational climate and job satisfaction of staff at the National Blood Center, Thai Red Cross Society. Master of Science Thesis: Kasetsart University*
- Thanatchai Thanasut. (2553). *The relationship between motivation and the performance of health station officials in Loei Province according to the principles of good governance. Thesis Master of Public Administration, Sukhothai Thammathirat Open University.*
- Tratsamchaya Pipattanpen and colleagues. (2014). *The evaluation of the efficiency and effectiveness of operations The administration of Songkhla Municipality, Hat Yai University.*
- การตลาด บริษัทหลักทรัพย์ ธนชาติ จำกัด (มหาชน) (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- การทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร.
- จิตรารัตน ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่, วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมารัฐกิจจำกัด. การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

- คำรงค์ศักดิ์ ฐงะเทพ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอุรัราชนาวิ
มหิตลอคุลยเดช กรมอุทการเรือ วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการ
ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนัดชัย ฐานะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขา
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นาริรัตน์ แก้วมณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาล
ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค
4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาชีฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- บุศรา สุดพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ.
- พรเพชร บุตรดี (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนาวิชัย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกอง
เทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf [2559, กุมภาพันธ์ 25].
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2552). พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและ
กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 :ผู้แต่ง

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. วิชาการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะ
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุภาพร รัตนวงศ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ
จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อรรถพล สีหนาจ. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการ
ปกครองท้องถิ่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรศุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.

อิสริย์ ไทรตระกุล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons. อ้างใน พัทธนิย์ ศรีสุวรรณ. (2552).

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่