

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF MILITARY OFFICERS, OFFICE OF DEFENCE BUDGET, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

Prayaphon INTA¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This research aims to study the level of work performance efficiency, compare work performance efficiency levels by personal factors, and examine motivational factors affecting the work performance efficiency of military personnel Office of Defence Budget, Office of the Permanent Secretary for Defence. The research findings reveal that the work performance efficiency of military personnel has an average level of high efficiency in terms of work quantity, quality, and time. Personal factors such as gender, age, marital status, education level, monthly income, and work experience do not affect work performance efficiency. However, the education level does impact work performance efficiency. Motivational factors are significantly related to the work performance efficiency of military personnel, with the top three motivational factors being achievement, security, and recognition. Other factors include relationships with colleagues and superiors, responsibility, job characteristics, policies/plans and administration, compensation and benefits, career advancement, and work environment, in that order.

Keywords: Performance of Work, Motivational Factors, Military Officers

CITATION INFORMATION: Inta, P. (2025). Factors Affecting the Work Efficiency of Military Officers, Office of Defence Budget, Office of the Permanent Secretary for Defence. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 73

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงาน งบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ปรัชญาภรณ์ อินตา¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านเวลา ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับของคือด้านความสำเร็จ ด้านความมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ, ข้าราชการทหาร

ข้อมูลการอ้างอิง: ปรัชญาภรณ์ อินตา. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 73

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่เข้มข้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ งานวิจัยในประเทศไทยจำนวนมาก เช่น รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่างชี้ให้เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานและเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง โดยเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่ง “คน” หรือ ทุนมนุษย์ถือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการขับเคลื่อนองค์กร การสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงเป็นการวางรากฐานให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานว่าเป็นการลดต้นทุนในการผลิตควบคู่กับการเพิ่มผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ Jiang et al. (2012) ยังยืนยันว่าการพัฒนาระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Work Systems) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรผ่านกลไกทางสังคมภายในองค์กร

ในบริบทของการบริหารราชการแผ่นดิน สำหรับการบริหารราชการแผ่นดิน กระทรวงกลาโหมถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศ การบริหารจัดการงบประมาณจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามรายงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานงบประมาณกลาโหม การบริหารงบประมาณต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2561 และพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจากสถาบันวิจัยและมหาวิทยาลัยที่วิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณในภาครัฐและผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

บุคลากรในสำนักงานงบประมาณกลาโหมจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เฉพาะด้าน และเข้าใจบริบทด้านความมั่นคงอย่างถ่องแท้ นอกจากนี้ยังต้องมีความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง และความรับผิดชอบสูง เพราะความผิดพลาดในการบริหารงบประมาณด้านความมั่นคงอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของกองทัพและความมั่นคงของประเทศโดยรวม การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงานงบประมาณกลาโหมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ปัจจัยเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้านบุคคล เช่น ทักษะ ความรู้ แรงจูงใจ ด้านองค์กร เช่น โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ระบบประเมินผล และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยงานวิจัยของ Meyer and Allen (1991) และ Mowday, Steers, and Porter (1979) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจของบุคลากรมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรขององค์กร จึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างปัจจัยที่จำเป็นต่อการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมในประเด็น “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม” ครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหลายมิติ โดยเริ่มจากแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร งานวิจัยจำนวนมากพบว่า บุคคลที่มีอายุมากหรือมีประสบการณ์สูงมักมีความสม่ำเสมอและรับผิดชอบต่อนหน้าที่มากกว่าคนที่อายุน้อย ขณะที่ปัจจัยด้านเพศโดยทั่วไปไม่พบความแตกต่างในผลงานหรือความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

ในด้านทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ Efficiency ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการในต้นทุนต่ำสุด นอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ยังเห็นว่าปัจจัยกระตุ้น เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการเติบโตในองค์กร เป็นแรงผลักดันสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารมีความหลากหลาย เช่น งานวิจัยของ ฅนภัทร อินทรสุขศรี (2564) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดคือ “ความถูกต้องของงาน” รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลในระดับปานกลาง ขณะที่งานวิจัยของดาวิกา พรประสิทธิ์ (2566) ชี้ว่า “ชั้นยศ” มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระบบราชการทหารอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน กลับไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยอื่นๆ เช่น ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) และ ศิรประภา ภาคีอรธ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ค่าตอบแทน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขณะที่ สิริธนา ทาระนัด (2561) ระบุว่า ความรับผิดชอบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

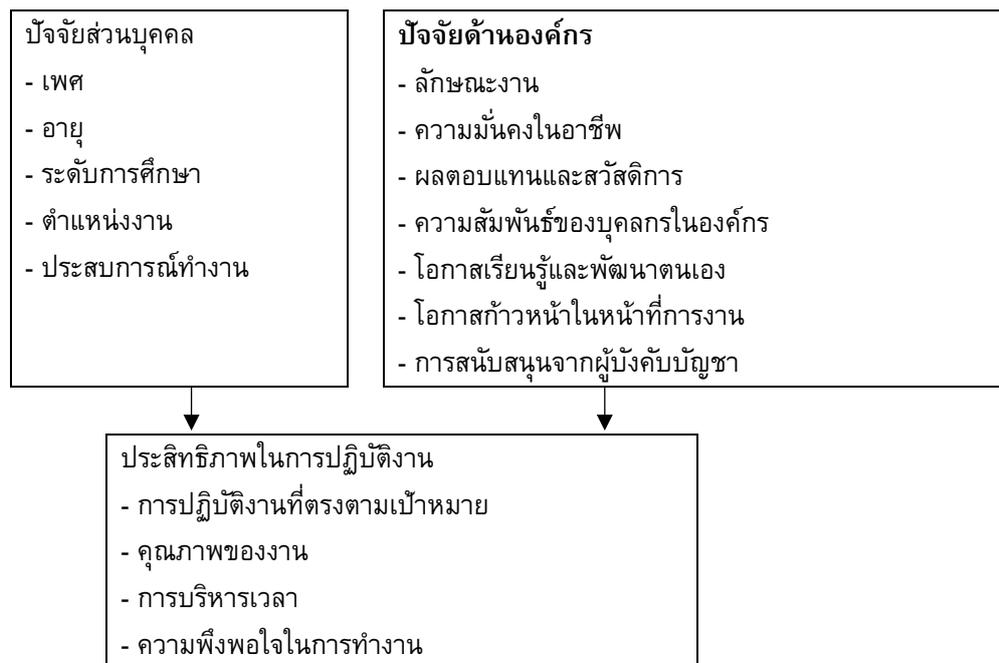
นอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปียังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและกรอบนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะในด้านความมั่นคง การพัฒนากำลังคน และการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในระยะยาว

กล่าวโดยสรุป การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงานประมงกลาโหมมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยแต่ละปัจจัยมีความสำคัญแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กรและลักษณะงาน ทั้งนี้ การส่งเสริมแรงจูงใจ การกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร และการสนับสนุนสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานสำคัญด้านความมั่นคงของประเทศ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
- 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร จำนวน 150 คน จากประชากรทั้งหมด 240 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความแม่นยำ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะปลายเปิด โดยข้อคำถามส่วนใหญ่ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลดำเนินการโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างโดยตรง และรวบรวมข้อมูลทุกชุดจากแหล่งที่เกี่ยวข้อง หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และลกรหัสข้อมูลก่อนนำเข้าสู่การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบและทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test, One Way ANOVA และ Pearson's Correlation Coefficient เพื่อศึกษาความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (เช่น เพศ อายุ การศึกษา) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างเป็นระบบและรัดกุม เพื่อให้ผลลัพธ์มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.0) อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.4) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.5) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี

(ร้อยละ 74.8) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 35.8 เท่ากัน) และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 3-5 ปีมากที่สุด

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03, S.D. 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้รับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.15) โดยเฉพาะความสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ความภูมิใจในผลงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีความมั่นคงในตำแหน่งและภูมิใจในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.11) โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.10) ได้รับคำแนะนำและความเอื้ออาทรเมื่อมีปัญหา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.06) มีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานและยินดีรับผิดชอบหน้าที่ บัณฑิตอื่นๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบาย/แผนและการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03, S.D. 0.72) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ผลงานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน มีการวางแผนจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผลงานสามารถนำไปประเมินคุณภาพได้ตามตัวชี้วัด ถูกต้องตามระเบียบ และตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.99) สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา มีการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม และปฏิบัติงานได้ตรงตามแผนที่วางไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ชื่อสมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหารสำนักงบประมาณกลาโหม	เพศ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีบัณฑิตส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	อายุ
	สถานภาพ
	การศึกษา
	รายได้ต่อเดือน
	ประสบการณ์ทำงาน
สมมติฐานที่ 2 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	ด้านคุณภาพงาน
	ด้านปริมาณงาน
	ด้านเวลา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับมากที่สุดคือด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.07) รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.04) และน้อยที่สุดคือด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.99)

สำหรับการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารโดยจำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคล พบว่า เพศและสถานภาพที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ที่ศึกษาบัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน

กรุงเทพมหานคร โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่สุดคือระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความคิดที่กว้างไกลและกระบวนการคิดที่เป็นระบบ สามารถคิดวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลต่างๆ ได้ดี และนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงานได้

ในกลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อยจะมีคุณภาพงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น อาจเป็นเพราะประสบการณ์และอายุงานที่น้อย เมื่อเกิดปัญหาในงานจึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า ส่วนรายได้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ซึ่งมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ พันโชค พันธุ์จินดา (2562) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ทุกด้าน เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ พนักงานในกลุ่มประชากรที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนถึงอิทธิพลของลักษณะประชากรที่มีต่อทัศนคติและการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบททางวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะงาน และโครงสร้างการบริหารที่เฉพาะตัวของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กรรัฐในระบบราชการกับรัฐวิสาหกิจที่มีความยืดหยุ่นและบริหารงานในลักษณะกึ่งธุรกิจ จึงอาจส่งผลให้ปัจจัยทางประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในลักษณะที่แตกต่างกันเล็กน้อย แต่มีนัยสำคัญทางการวิจัยในระดับเชิงเปรียบเทียบ

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารโดยภาพรวมสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งกระตุ้นภายในตัวบุคคล ความรู้สึกถึงความสำเร็จจะผลักดันให้ข้าราชการทหารสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคิอรรด (2562) ที่พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ รองลงมาคือ

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางกายภาพและจิตใจมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่เพียงพอจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะการทำงาน

2) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงานและด้านเวลาอยู่ในระดับมาก การได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงานเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคิอรรด (2562) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นส่วนสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร แต่การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อด้านคุณภาพงานในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจากการมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนและการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ข้าราชการสามารถบริหารจัดการเวลาและปริมาณงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณา ทาระนัด (2564)

4) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับกลาง แรงจูงใจด้านนี้ช่วยให้สามารถทำงานปริมาณมากได้ และการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดทำให้รู้สึกท้าทายและยินดี สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยภายในที่สร้างความพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับกลาง การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ข้าราชการทหารมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Zale nick (1997) ที่กล่าวว่าความต้องการภายนอก เช่น รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลนำความรู้ความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่

6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับกลาง การมีเส้นทางการเติบโตในหน้าที่การงานที่ชัดเจนและได้รับโอกาสสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีโอกาสสอบเลื่อนขั้นและการปรับย้ายที่เหมาะสมกับงานจะกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงาน

7) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับน้อย ความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การได้รับความสนใจและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ที่กล่าวว่าผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ พร้อมจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับน้อย ความรู้สึกมั่นคงในงานสามารถสร้างแรงผลักดันให้ข้าราชการทหารมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ที่พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความมั่นคง เพราะงานที่ทำมีความมั่นคง มีเกียรติ และมีหลักเกณฑ์วิธีการตามระเบียบของข้าราชการทหาร

9) ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในระดับน้อย การมีนโยบายที่ชัดเจนและการบริหารที่มีมาตรฐานสามารถส่งเสริมการทำงานของข้าราชการทหารให้ดียิ่งขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน่วยงานควรจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพตามระดับการศึกษาและช่วงอายุ เพื่อส่งเสริมศักยภาพเฉพาะกลุ่มโดยตรง เช่น หลักสูตรเสริมสำหรับกลุ่มรายได้น้อย หรือผู้มีประสบการณ์น้อย พร้อมทั้งเสริมสร้างระบบแรงจูงใจภายในองค์กรและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผ่านการประเมินผลงานที่โปร่งใสและการให้รางวัลที่เหมาะสม

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านกายภาพและจิตใจ ให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดความเครียด และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

3) ด้านนโยบายและแผน ควรพัฒนานโยบายการบริหารจัดการบุคลากรที่มุ่งเน้นความยั่งยืน สร้างสมดุลระหว่างภาระงาน ค่าตอบแทน และแรงจูงใจส่วนบุคคล เพื่อรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาการทำงาน หรือคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงลึกมากขึ้น

2) ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังข้าราชการทหารในสังกัดอื่น หรือในพื้นที่ที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือบริบทการทำงาน

3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ เพื่อให้เข้าใจแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานได้รอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐกรานต์ นวมจรี. (2561). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการกลุ่มโรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดาวิกา พรประสิทธิ์. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 13*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญพร กวีบริบูรณ์. (2561). *ลักษณะทางประชากร แรงจูงใจผู้บริโภคและพฤติกรรมการใช้บริการ โคเวิร์คกิ้งสเปซในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). *หลักนิเทศศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธโชค พันธุ์จินดา. (2562). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทไพรซ์เน็ย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พริมรดา สิริบุรณ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันฉัตร สุวรรณกิตติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ)*. สำนักเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2560). *การบริหารความเสี่ยงในภาวะวิกฤตศึกษากรณีการบริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของรัฐบาลช่วงปี พ.ศ.2563-2564 ในพื้นที่จังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระมนุษยศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ศิริประภา ภาคัอรอด. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ, พ.ต.ท.หญิง. (2560). *ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, C. I. (1986). *The Function of the Executive*. Cambridge: Harvard University press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. John Wiley.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Illinois: Irwin.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).