

อิทธิพลของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงาน
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก*
THE INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS AND WORK
MOTIVATION ON JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL IN THE
ORDNANCE DEPARTMENT, ROYAL THAI ARMY

รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร¹ และ สุขใจ ตันวินกุล²

Rakkiat Rojkunyaporn¹ and Sukjai Tanveenukool²

¹⁻²คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹⁻² Faculty of Business Administration and Information Technology,
Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand

Corresponding Author's Email: hart00998877@gmail.com

วันที่รับบทความ : 30 เมษายน 2569; วันที่แก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2569

Received 30 April 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 31 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก และ 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

Citation:



* รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร และ สุขใจ ตันวินกุล. (2569). อิทธิพลของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(5), 301-319.

Rakkiat Rojkunyaporn and Sukjai Tanveenukool. (2026). The Influence Of Demographic Characteristics And Work Motivation On Job Performance Of Personnel In The Ordnance Department, Royal Thai Army.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(5), 301-319.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

แบบสอบถามจากบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ขณะที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the demographic characteristics of personnel in the Army Ordnance Department, including gender, age, marital status, educational level, income, job position, and work experience; 2) to examine the level of work motivation and job performance efficiency of personnel in the Army Ordnance Department; and 3) to analyze the influence of demographic characteristics and work motivation on the job performance efficiency of personnel in the Army Ordnance Department. This study employed

a quantitative research approach. Data were collected using questionnaires from 400 personnel of the Army Ordnance Department. The sample size was determined using Yamane's formula at a 95% confidence level with a margin of error of 0.05. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA, Pearson Correlation, and Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that:

1) The overall level of work motivation among personnel in the Army Ordnance Department was at a high level. The aspects with the highest mean scores were job security, responsibility, and relationships with colleagues. Likewise, the overall level of job performance efficiency was also at a high level.

2) Demographic characteristics, including age, educational level, and work experience, significantly affected job performance efficiency at the 0.05 statistical significance level.

3) Work motivation had a positive influence on the job performance efficiency of personnel in the Army Ordnance Department with statistical significance. In particular, responsibility, career advancement, and job security were significant factors that jointly predicted job performance efficiency.

Keywords: Work Motivation, Job Performance Efficiency, Army Ordnance Department Personnel

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกขับเคลื่อนด้วยระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และเผชิญกับความท้าทายจากสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (VUCA World) ทรัพยากรมนุษย์มิได้ถูกจำกัดนิยามเพียงแค่ว่าปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์กระแสหลักอีกต่อไป หากแต่ได้รับการยกระดับสู่การเป็น ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic

Asset) ที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีสมรรถนะสูงในระดับสากลต่างตระหนักว่า การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับความล้ำสมัยของเทคโนโลยีหรือความมั่งคั่งของงบประมาณเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management - NPM) องค์กรภาครัฐไทยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการทำงานเชิงกลไกที่ยึดถือระเบียบเป็นตัวตั้ง มาเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Performance) จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการตอบสนองต่อความคาดหวังของภาคประชาชน องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องสร้างระบบนิเวศแห่งการทำงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา จนถึงการสร้างระบบแรงจูงใจ (Motivation Systems) ที่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้กับองค์กรได้ในระยะยาว

กองทัพบกในฐานะสถาบันหลักด้านความมั่นคงของชาติ จำเป็นต้องมีหน่วยงานสนับสนุนทางลอจิสติกส์และเทคนิคที่มีความเข้มแข็ง โดยมี กรมสรรพาวุธทหารบก เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านยุทธโปกรณ์ ภารกิจของกรมสรรพาวุธทหารบก มีลักษณะเป็น งานเฉพาะทางสูง (Highly Specialized Tasks) ครอบคลุมตั้งแต่การวิจัยและพัฒนาอาวุธ การผลิตสิ่งอุปกรณ์สรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง ตลอดจนการซ่อมบำรุงยุทธโปกรณ์ที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยี ภารกิจเหล่านี้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้ง วินัยทหาร และ ทักษะวิชาชีพขั้นสูง (Technical Competency) ผสมผสานกัน ลักษณะการปฏิบัติงานในกรมสรรพาวุธทหารบกมีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการพลเรือนทั่วไป เนื่องจากมีความเสี่ยงภัยสูงในบางสายงาน และต้องการความแม่นยำสูงสุดในกระบวนการผลิตและซ่อมบำรุงเพื่อความปลอดภัยในการใช้งานจริงในสนามรบ ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธฯ จึงไม่ได้วัดเพียงแค่ปริมาณงานที่ทำเสร็จ แต่ยังรวมถึงความถูกต้องแม่นยำ (Precision) และความปลอดภัย (Safety) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่มั่นคงและสอดคล้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของตนเอง

อย่างไรก็ตาม แม้กรมสรรพาวุธทหารบกจะเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กรที่มั่นคง แต่ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมากลับประสบปัญหาเชิงโครงสร้างด้านกำลังพลอย่างรุนแรง โดยพบ

ปรากฏการณ์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labor Mobility) และอัตราการลาออกจากระบบราชการ (Turnover Rate) ที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในปีงบประมาณ 2565 ระบุว่า มีการบรรจุบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่างถึง 1,200 อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ 26 ของอัตรากำลังทั้งหมด ซึ่งถือเป็นสถิติที่น่ากังวลสำหรับหน่วยงานด้านความมั่นคง ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ (Domino Effect) ประการแรกคือการสูญเสีย องค์ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) โดยเฉพาะช่างฝีมือเฉพาะทางที่มีประสบการณ์ยาวนาน ประการต่อมาคือความสิ้นเปลืองของทรัพยากรภาครัฐที่ต้องนำไปใช้ในกระบวนการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ซ้ำแล้วซ้ำเล่า (Replacement Cost) และประการที่สำคัญที่สุดคือ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติการกิจยุทธบริการสะดุดลง ส่งผลกระทบต่อความพร้อมรบของกองทัพบก ในภาพรวม จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่ากลุ่มที่ลาออกส่วนใหญ่คือกลุ่มบุคลากรวัยทำงานรุ่นใหม่ (Early-career) ซึ่งมีความรู้ความสามารถสูง แต่กลับขาดแรงจูงใจที่จะพำนักอยู่ในองค์กร (Retention) สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยดึงดูดของระบบราชการทหารแบบดั้งเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ได้อีกต่อไป

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (Strategic Intelligence) ให้แก่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการออกแบบนโยบายการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงระบบสวัสดิการ และการสร้างแรงจูงใจที่ตอบโจทย์ความหลากหลายของกำลังพล อันจะนำไปสู่การลดอัตราการลาออก การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพ และท้ายที่สุดคือการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมสรรพาวุธทหารบก ให้สามารถรองรับภารกิจในการพิทักษ์ความมั่นคงของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดย Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน Herzberg et al. (1959) อธิบายว่า หากองค์กรสามารถจัดการทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้

นอกจากนี้ Robbins และ Judge (2020) ยังอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อความเข้มข้น ทิศทาง และความต่อเนื่องของพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร นิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกเกิดความตั้งใจ มุ่งเหี่ยว และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Performance Efficiency) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า Katz และ Kahn (1978) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์จากความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่องค์กรกำหนด โดยพิจารณาจากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ขณะที่ Wright และ Davis (2003) ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ นิยามเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสามารถของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการอธิบายความแตกต่างของบุคคล ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Robbins และ Judge (2020) อธิบายว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้แตกต่างกัน Ng และ Feldman (2010) พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร นิยามเชิงปฏิบัติการ คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

พัชรพันธ์ุ์ แต่งไทย (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในบริบทขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วไป แต่ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกค่อนข้างจำกัด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Hackman และ Oldham (1976) ศึกษาแรงจูงใจผ่านลักษณะงาน (Job Characteristics Model) พบว่า งานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

Wright และ Davis (2003) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและรูปแบบการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Judge et al. (2017) ศึกษาทัศนคติในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายบริบท อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในการศึกษาภายในหน่วยงานด้านความมั่นคงของไทย

6. สรุปสาระสำคัญและช่องว่างการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ศึกษาในบริบทขององค์กรทั่วไปหรือหน่วยงานการศึกษา ขณะที่งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกยังมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งบริบทของหน่วยงานด้านความมั่นคงมีลักษณะเฉพาะด้านระบบบังคับบัญชา ภารกิจ และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป

ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการและสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านความมั่นคงของไทยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก รวมทั้งวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ประกอบด้วย ข้าราชการทหาร พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดกรมสรรพาวุธทหารบก

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ($e = 0.05$) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสรรพาวุธทหารบก และสมัครใจตอบแบบสอบถาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) แบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967) จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงคของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2569 โดยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการเก็บข้อมูล หลังจากได้รับอนุญาต ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ให้แก่บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 400 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การ

วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร ได้แก่ การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยพิจารณาค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) รวมทั้งตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อนด้วยค่า Durbin-Watson เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 53.20) มีช่วงอายุระหว่าง 30 – 49 ปี (ร้อยละ 44.45) ด้านสถานภาพสมรสเป็นสัดส่วนหลักของกลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 56.00) และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 49.20) สำหรับข้อมูลด้านรายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 38.20) ในมิติด้านการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 44.50) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 56.00)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) สามารถจำแนกผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.49$) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนด้านความมั่นคงและด้านตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.51$)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.52$) และ

ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.51$) สำหรับด้านปริมาณงานแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายยังคงจัดอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัจจัยลักษณะของประชากรศาสตร์	t-test	F-test	P-Value
เพศ	-5.223		0.000**
อายุ		1.330	0.264
สภาพภาพสมรส		1.759	0.174
วุฒิการศึกษา		0.787	0.456
รายได้		1.901	0.930
ตำแหน่งงาน		4.958	0.002*
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		0.50	0.985

* $P < .05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) และด้าน ประเภทตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ในขณะที่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าใน

บริบทของกรมสรรพาวุธทหารบก ปัจจัยด้านเพศและประเภทตำแหน่งงานเป็นตัวแปรสำคัญเชิงประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณก่อนดำเนินการทดสอบสมมติฐาน โดยเฉพาะการตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน (Independence of Errors) เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ในตัวเองของความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ Durbin-Watson ในการตรวจสอบ พบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.79 ถึง 1.83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ คืออยู่ระหว่าง 1.50 ถึง 2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนของแบบจำลองมีความเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหา Autocorrelation จึงสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

จากผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว สรุปได้ว่าข้อมูลมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกต่อไป

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 12 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า F เท่ากับ 44.65 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 36 ($R^2 = 0.36$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักอิทธิพลสัมพัทธ์ (Standardized Coefficients: Beta) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.209$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.208$) และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ($\beta = 0.197$) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีความมั่นคงในอาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการยอมรับนับถือ ต่างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้งปัจจัยภายในและภายนอกล้วนมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก

อภิปรายผล

อิทธิพลของคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาที่พบว่า เพศ และ ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สะท้อนถึงบริบทเฉพาะของหน่วยงาน ด้านความมั่นคง ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้กำลังพลและทักษะทางเทคนิคในสายสรรพาวุธ ความแตกต่างทางเพศอาจส่งผลต่อการได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันตามวงจรการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2020) เกี่ยวกับอิทธิพลของความแตกต่างรายบุคคลต่อพฤติกรรมองค์กร

ในส่วนของ ตำแหน่งงาน ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อธิบายได้ด้วยทฤษฎีบทบาทหน้าที่ (Role Theory) เนื่องจากข้าราชการทหาร ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ (Scope of Authority) และความคาดหวังจากองค์กรที่ต่างกัน ส่งผลต่อแรงกดดันและแรงขับเคลื่อนในการผลิตผลงาน (Wright & Davis, 2003) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุและอายุงานที่ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะกรมสรรพาวุธทหารบกมีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐาน (Standard Operating Procedures: SOPs) ซึ่งกำกับให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล (Judge et al., 2017)

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยยืนยันว่าทั้ง ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) โดยเฉพาะ ด้านลักษณะงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรกรมสรรพาวุธฯ ให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ (Meaning of Work) หากงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ จะ

ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ Job Characteristics Model ของ Hackman และ Oldham (1976)

นอกจากนี้ ด้านความมั่นคง และการปกครองบังคับบัญชา (ปัจจัยค้ำจุน) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพสูงเช่นกัน เนื่องจากในวัฒนธรรมองค์กรทหาร ระบบบังคับบัญชา (Chain of Command) และสวัสดิการความมั่นคงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวล และสร้างสถานะแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) และ พชร พันธ์ุฒไทย (2564) ที่เน้นย้ำว่าความสัมพันธ์ในทีม และการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยหนุนเสริมประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิเคราะห์อิทธิพลของลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ขณะที่ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพาวุธทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานและด้านความตรงต่อเวลา

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้านความมั่นคง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบแรงจูงใจ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้าง

ขวัญกำลังใจ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างยั่งยืน **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ (Policy and Managerial Implications)** 1.1 การบริหารจัดการความหลากหลายและตำแหน่งงาน จากผลการศึกษาที่พบว่าเพศและตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ กรมสรรพาวุธทหารบกควรปรับใช้กลยุทธ์ การบริหารงานตามฐานสมรรถนะ (Competency-based Management) โดยพิจารณาขอบข่ายภารกิจที่สอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะและขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง แทนการใช้แนวทางบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ (One-size-fits-all) นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงบริบทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความรู้สึที่เป็นธรรมทางจิตวิทยา (Psychological Fairness) ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลผลิตภาพของงานในภาพรวม 1.2 การยกระดับแรงจูงใจเชิงบูรณาการ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพผ่านการบูรณาการ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับ ลักษณะงาน (Job Enrichment) ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน ควบคู่ไปกับการรักษาความมั่นคงในอาชีพและการบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อลดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมแรงขับเคลื่อนภายใน (Intrinsic Motivation) ของบุคลากร **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for Future Research)** 2.1 การขยายขอบเขตตัวแปรพหุการศึกษาศึกษาในอนาคตควรมีการพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variables) หรือตัวแปรกำกับ (Moderating Variables) อื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เพื่อให้ได้แบบจำลองที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานในบริบทหน่วยงานความมั่นคงได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น 2.2 การพัฒนาระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานควรมีการนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) มาใช้ โดยบูรณาการการสำรวจเชิงปริมาณเข้ากับการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยเชิงบริบทและปรากฏการณ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทหารที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยตัวเลขเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ และณกมล จันทร์สม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทปิโตรเคมี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. ใน *รายงานวิจัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธิดารัตน์ สีนแสง และพีรพงษ์ พุศิริ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 1-15.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาวรรณ วงศ์เวียง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ใน *รายงานวิจัย*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุรณี สุริยไชย. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ภักดี มนะเวศ. (2562). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- รัชนก จันย้ง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุพัทธรา ปรางบาง. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาณัติ สังขมณี. (2555). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้าแผนกแพ็คกิ้ง บริษัท ทีเอสที ชันไรซ์เซอร์วิส จำกัด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อ้วน ตีระนันท์. (2551). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). Harper Collins.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. (8th ed.). Cengage Learning.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement* (pp. 90–95). Wiley & Sons.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677–718.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. (18th ed.). Pearson Education.
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, 33(1), 70–90.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. (2nd ed.). Harper & Row.