

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

PERSONALITY 5 COMPONENTS AND PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING EFFICIENCY THE EFFECTIVENESS OF THE PERFORMANCE OF MILITARY PERSONNEL: A CASE STUDY OF PERSONNEL IN AREM FORCES DEVELOPMENT COMMAND HEADQUARTERS, ROYAL THAI ARMED FORCES

ปรัชานี ภิรมย์ภักดี^{1*} และกฤษฎา มุฮัมหมัด²
Pratchanee Pirompakdee^{1*} and Kritsada Muhammad²

Received : 6 April 2023

Revised : 16 July 2023

Accepted : 21 July 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และ 3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 4 ส่วน โดยมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าที่มีอิสระต่อกัน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบกันรายคู่เมื่อพบความแตกต่าง และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

¹ Master of Business Administration, Rangsit Business School, Rangsit University

² สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

² Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: pratchanee.pp@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของข้าราชการทหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า ด้านแบบมั่นคงทางอารมณ์ ($\beta = 0.247$) ด้านแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ($\beta = 0.232$) ด้านแบบเปิดเผย ($\beta = 0.204$) ด้านแบบยึดมั่นในหลักการ ($\beta = 0.188$) และด้านแบบประนีประนอม ($\beta = 0.148$) มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.673$) และปัจจัยค่าจูง ($\beta = 0.253$) มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This independent study has objective to study 1) personal factors that affecting performance effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. 2) 5 personality components that affect to performance effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. And 3) the effectiveness between performance motivation and performance of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces. The sample group used in the research was 255 military officers under the Royal Thai Armed Forces Development Command Headquarters, randomly sampling by convenience. The data collection tool was 5 rating scale of 4 parts questionnaire which had the Validity of 0.92 and the reliability of 0.96. Descriptive statistics included frequency, percentage, means, and standard deviation. Inferential statistics included Independent Sample t-test, One-way ANOVA (F-test), LSD and Multiple Regression Analysis.

Research results showed that most of the respondents had opinions on the personality of the 5 components of military officials, at the highest level. The results of the research about the motivation to work of military officials found that most of the respondents had opinions on the motivation to work of military officials at a high

level. And the results of the research about the performance effectiveness found that the respondents had opinions on the performance effectiveness at a highest level.

The hypothesis testing showed the following results:

1. Personal factors from the research results, it was found that respondents with different rank levels affecting the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces were significantly different at the 0.05 level.

2. Personality 5 components according to the research results, it was found that the five components of personality were emotionally stable ($\beta = 0.247$), open-minded to learning ($\beta = 0.232$), open ($\beta = 0.204$), adherent, in principle ($\beta = 0.188$) and conciliation ($\beta = 0.148$) contribute to the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces Statistically significant at the 0.05 level.

3. Performance motivation from the research results, it was found that operational motivation, including motivation ($\beta = 0.673$) and hygiene factor ($\beta = 0.253$), contributed to the operational effectiveness of military officials: A case study of personnel in Armed Forces Development Command Headquarters, Royal Thai Armed Forces statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Personality 5 Components / Performance Motivation / Performance Effectiveness

บทนำ

สภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากองค์กรจะต้องดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถในการแข่งขันสู้กับคู่ต่อสู้ทางธุรกิจได้ก็เพราะมีบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพ หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเองเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้น ๆ อยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้องค์กรและแต่ละบุคคลบรรลุถึงความสำเร็จได้ คือ บุคลิกภาพ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตทุกแง่มุม (ชุดิมา ทองไกรแก้ว, 2562) นอกจากนี้ การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยแรงจูงใจบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น พยายามพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ

เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Greenberg and Baron, 1997) เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ จะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กรด้วย

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย คือ แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five Factor Model) ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) โดยได้มีการจัดกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมบุคคลไว้ 5 ข้อ ได้แก่ แบบเปิดเผย (Extraversion) แบบประนีประนอม (Agreeableness) แบบขยันหมั่นในหลักการ (Conscientiousness) แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพในแต่ละบุคคลก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะตน จากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการที่จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจถึงลักษณะของบุคลิกภาพของบุคลากรที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จนั้นก็จะเป็นการไม่สามารถมอบบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมแก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุดได้ ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก รวมถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลต่างๆ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ (ชุติมาทองไกรแก้ว, 2562)

เมื่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายแล้ว ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญร่วมกันในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร (เชมจิรา ทองอร่าม, 2560) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือให้ได้รางวัลเป็นที่ยึดถือของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุให้คนไปถึงวัตถุประสงค์เป็นรางวัลที่ได้รับ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการบริหารมุ่งหวังผลจากความสามัคคีของบุคคลในองค์กร ตลอดจนการสร้างแรงเสริมรวมถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และจากหลักการบริหารที่กล่าวว่า องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา และงานที่เป็นระบบก็ใช้คนเป็นต้นแบบในการทำงาน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานในขณะที่งานก็เป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกัน (Beach, 1965) จากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุถึงความต้องการของตนเองแล้ว จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นหน่วยงานที่กำหนดให้เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้ดังต่อไปนี้ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นหน่วยงานขึ้นเยื่อมของกองทัพไทยในด้านการพัฒนาความมั่นคง โดยเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคล ชุมชน พื้นที่ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทุกรูปแบบ พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล มุ่งเน้นการพัฒนา กำลังพลให้มีความรู้ในทุกด้าน สามารถรับมือกับภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับโครงสร้างจัดองค์กร เพื่อตอบสนองงานการพัฒนาความมั่นคง และการช่วยเหลือประชาชน จะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ในทุกรูปแบบ สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อกองทัพไทย (ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2561: 149) ทั้งนี้ระบบราชการทหาร ยังต้องมีการพัฒนาปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้การบริหารราชการที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบองค์กรภาครัฐ การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารราชการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรต่อไป

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นโดยสรุปได้ว่าในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น นอกจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่ดีแล้ว บุคลากร ยังต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย นอกจากนี้บุคลากรที่ทำงาน ในองค์กรนั้นต้องได้รับการจูงใจการทำงานอย่างถูกวิธี โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เทคนิควิธีการ ในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าบุคลากรเหล่านั้น มีความต้องการหรือมีความพึงพอใจ ในสิ่งใดจากการทำงาน จากที่กล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารหน่วยงาน พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ผู้ที่สนใจยังสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนบริหารบุคลากร อีกทั้งพัฒนา องค์กรในด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 699 คน (บัญชีกำลังพล, กองกำลังพล ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 255 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 10 กอง จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 255 คน ประกอบด้วย กองการข่าว 18 คน กองกำลังพล 35 คน กองยุทธการ 34 คน กองส่งกำลังบำรุง 32 คน กองกิจการพลเรือน 28 คน กองงบประมาณ 30 คน กองการช่าง 25 คน กองการสื่อสาร 20 คน กองการเงิน 18 คน และกองธุรการ 15 คน ซึ่งจะใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกองแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย แบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และเปิดใจสู่การเรียนรู้ จำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารวารสารตำราวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษาและการควบคุมเนื้อหาของการทำวิจัยเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 2 ท่าน และนายทหารกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 1 ท่าน โดยแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.92

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับผู้ทดลอง 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (Cronbach' Alpha) ต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ อยู่ที่ 0.97 ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 0.82 ค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 0.96 และ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ อยู่ที่ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้วางแผนเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูล 255 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ตามจำนวนแบบสอบถามที่ทำการสอบถาม ณ ช่วงเวลาที่กำหนด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ เอกสาร บทความ วารสารสิ่งพิมพ์ ตำรางานวิจัย ข้อมูลอ้างอิงจากอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 การแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 Independent Sample t-Test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ

2.2 One - Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 Multiple Regression Analysis เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร อายุราชการ 1-10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.24$, $S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แบบยึดมั่นในหลักการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.42$, $S.D. = 0.59$) รองลงมาคือ แบบประนีประนอม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.31$, $S.D. = 0.56$) และน้อยที่สุดคือ แบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$, $S.D. = 0.64$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.23$, $S.D. = 0.58$) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$, $S.D. = 0.74$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.01$, $S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.40$, $S.D. = 0.63$) รองลงมา คือ ทุ่มเทในการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.30$, $S.D. = 0.65$) และน้อยที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.09$, $S.D. = 0.81$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงผลดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ และระดับตำแหน่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.724	0.470	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่ง	2.135	0.034*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุ	1.629	0.167	ไม่แตกต่าง
อายุราชการ	0.492	0.688	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	1.575	0.181	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.499	0.151		3.309	0.001*		
แบบเปิดเผย (X_1)	0.175	0.045	0.204	3.905	0.000*	0.391	2.559
แบบประนีประนอม (X_2)	0.146	0.054	0.148	2.699	0.007*	0.352	2.845
แบบยึดมั่นในหลักการ (X_3)	0.175	0.044	0.188	3.944	0.000*	0.468	2.134
แบบมั่นคงทางอารมณ์ (X_4)	0.192	0.039	0.247	4.929	0.000*	0.424	2.357
แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (X_5)	0.191	0.039	0.232	4.929	0.000*	0.478	2.091
R = 0.857 $R^2 = 0.735$ Adjusted $R^2 = 0.730$ SEE = 0.286 F = 138.143 Sig = 0.000* Durbin-Watson = 1.863							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแบบเปิดเผย ($\beta = 0.204$) ด้านแบบประนีประนอม ($\beta = 0.148$) ด้านแบบยึดมั่นในหลักการ ($\beta = 0.188$) ด้านแบบมั่นคงทางอารมณ์ ($\beta = 0.247$) และด้านแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ($\beta = 0.232$) ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.875 ($R = 0.875$) มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.0 (Adjusted $R^2 = 0.730$) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.352 ถึง 0.478 มีค่า VIF เท่ากับ 2.091 ถึง 2.845 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin – Watson มีค่าเท่ากับ 1.863 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

โดยสามารถเขียนรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.499 + 0.175 (X_1) + 0.146 (X_2) + 0.175 (X_3) + 0.192 (X_4) + 0.191 (X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.204 (X_1) + 0.148 (X_2) + 0.188 (X_3) + 0.247 (X_4) + 0.232 (X_5)$$

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.794	0.129		6.163	0.000*		
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.634	0.040	0.673	15.748	0.000*	0.557	1.794
ปัจจัยค่าจูน (X_2)	0.187	0.032	0.253	5.931	0.000*	0.557	1.794
$R^2 = 0.744$ Adjusted $R^2 = 0.742$ SEE = 0.280 F = 365.497 Sig. = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = 0.673$) และปัจจัยค่าจูน ($\beta = 0.253$) ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.862 ($R = 0.862$) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 74.40 (Adjusted $R^2 = 0.744$) มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.557 มีค่า VIF เท่ากับ 1.794 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) และ Durbin - Watson มีค่าเท่ากับ 1.958 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน

โดยสามารถเขียนรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้
สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.794 + 0.634 (X_1) + 0.187 (X_2)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.673 (X_1) + 0.253 (X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา เสงหวีทรัพย์ศิริ (2558) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hanna and Wozniak (2001) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค

2. จากการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 แบบเปิดเผย ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดเผย (Extraversion) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.2 แบบประนีประนอม ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอม (Agreeableness) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา เสงหวีทรัพย์ศิริ (2558) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบเปิดเผย (Extraversion) ส่งผลต่อพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)

2.3 แบบยึดมั่นในหลักการ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

2.4 แบบมั่นคงทางอารมณ์ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) มีการคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

2.5 แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ทองไกรแก้ว (2562) ทำการศึกษาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์ (2564) ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ส่งต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Osabiya (2015) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับว่าพนักงานเหล่านั้นมีศักยภาพในการทำงานได้ดีมากน้อยเพียงใด แรงจูงใจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานที่มีลักษณะของแรงจูงใจในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต การมีแรงจูงใจในระดับสูงทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร แต่การลดลงของ แรงจูงใจอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจนั้นนำไปสู่การริเริ่มความคิดที่สร้างสรรค์จากพนักงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างความมั่นใจ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง พนักงานคิดอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานเพื่อที่จะได้ปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ปิเงิน และกิตติยา ทศณะบรรจง (2564) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิก สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิก สมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ไห้คนลาออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ระดับตำแหน่ง ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับทหารที่ดำรงตำแหน่งนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรให้มากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงาน

การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2.1 แบบเปิดเผย ทางหน่วยงานควรให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมกล้าเปิดเผย กล้าแสดงออก เป็นคนร่าเริง ช่างพูด ช่างคิด ชอบเข้าสังคม มีความกระฉับกระเฉง ว่องไวต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แบบประนีประนอม ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยไมตรีจิตใจที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยนต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อุดหนุน อดกลั้นต่ออุปสรรค และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เพื่อให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.3 แบบยึดมั่นในหลักการ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นที่ตั้ง มุ่งสู่ความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบต่อการที่ตนได้รับมอบหมายอย่างสูงสุด

2.4 แบบมั่นคงทางอารมณ์ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ ไม่กดดัน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด และอารมณ์ดีอยู่ตลอดเวลา เป็นบุคลากรที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวเวลาทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.5 แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ทางหน่วยงานควรสนับสนุนบุคลากรในองค์กรทางด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้นกว่าเดิมในเรื่องของลักษณะงานที่มอบหมายให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร มอบโอกาสในการทำงานให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ทางหน่วยงานควรมอบหมายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีการนำวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในหน่วยงาน และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งานในหน่วยงาน อีกทั้งปรับปรุงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ระหว่างหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้ทราบถึง

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารของหน่วยงานต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้มีแนวทางที่หลากหลายและมีมุมมองที่กว้างขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการ

อุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของพนักงาน. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม. 1(1): 25-31.

ชุตินา ทองไกรแก้ว. (2562). บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะ

ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญฉัตร เอี่ยมเพชร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้นำแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2561). บทบาทของหน่วยบัญชาทหาร

พัฒนาเพื่อสนับสนุนงานความมั่นคง. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

สุรพงษ์ เปี่ยมสุวรรณศิริ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน จ.ปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวิทย์ ปี่เงิน และกิตติยา ทศนบรรจง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน.

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์. 16(1): 112-124.

- อาริญา เองทวีทรัพย์ศิริ. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและ
ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
เป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.**
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Beach, D. S. (1965). **Personnel Management People at Work.** New York:
The Macmillan.
- Certo, S. C. (2000). **Mordern Management.** (8th ed.). New Jersey: Enflewood Cliffs,
Prentice-Hall.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory and NEO
Five-Factor Inventory: Professional Manual.** Odessa, FL: Psychological
Assessment Resources.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and
Managing the Human Side of Work.** (18th ed.), Prentice-Hall,
Upper Saddle River.
- Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). **Consumer behavior: An applied approach.**
Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work.**
New York: John Wiley & Sons.
- Osabiya, Babatunde Joseph. (2015). The effect of employees' motivation on
organizational performance. National Open University of Nigeria (NOUN).
Journal of Public Administration and Policy Research.
- Portny, E. (2013). **Project Management for Dummies.** (4th ed). New York: John
Wiley & Sons.
- Shani, A. B., Chandler, D., Coget, J.F., & Lau, J. B. (2009). **Behavior in Organizations**
(9th ed.). New York: McGraw-hill.
- Xinzhu, L. & Anne, M. (2007). **Public Ends, Private Means: Strategic Purchasing of
Health Services.** Washington, DC: World Bank Publications.
- Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V. (2009). **Psychology: Core Concepts.**
(6th ed.). Boston: Pearson Education.