

## แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

### Motivation Influencing to Operation Effectiveness of Personnel in Nation Park, Wildlife and Plant Conservation Department 5 (Nakhonsithammarat)

วัชร ส่องอ่อน

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) โดยใช้กลุ่มประชากรบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) จำนวน 337 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 มีอายุในช่วง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรพนักงานจ้างเหมา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

2. ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3. ปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยอนามัย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

4. ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลผลิตของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48  
ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยอนามัย) แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน(ปัจจัยอนามัย), แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This is the quantitative research for studying motivation influencing to operation effectiveness of personnel in Nation Park, Wildlife and Plant Conservation Department 5 (Nakhonsithammarat). The data collection has been done through personnel in Nation Park, Wildlife and Plant Conservation Department 5 (Nakhonsithammarat) in number of 337 by using questionnaire and were analyzed using computer software. The result were found as follows.

1. The majority of respondents were male amount 184 people as 54.6 percent, aged between 21-30 years amount 130 people as 38.6 percent, bachelor's degrees amount 161 people as 47.8 percent, 1-5 years operational period amount 144 people as 42.7 percent and contract worker amount 144 people as 42.7 percent.
2. Motivation Factors were at high level with average 3.48 by achievement is highest level with average 3.70
3. Hygiene Factors were at high level with average 3.44 by interpersonal relations with peers is highest level with average 3.62
4. Operation effectiveness were at medium level with average 3.27 by productivity is highest level with average 3.48

The findings showed that:

1. The result of comparing operation effectiveness that divided by education and operational period had not significant different at 0.05 level of significant.
2. The result of comparing operation effectiveness that divided by gender, aged and personel had significant different at 0.01 level of significant.
3. The result of comparing operation effectiveness that divided by Motivation Factors and Hygiene Factors had significant different at 0.01 level of significant.
4. The relationship between operation effectiveness that divided by achievement, recognition, the work itself, responsibility, advancement and motivation had in positively relationship at 0.01 level of significant.

Key Words: Personal Attributes, Motivation Factors, Hygiene Factors, Motivation, Operation effectiveness

## บทนำ

การที่ผู้บริหารองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น “ทรัพยากรบุคคล” เป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพราะบุคลากรมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่างๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหนึ่งในหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นผลดีต่อองค์กร ซึ่งนักจิตวิทยา Herzberg และ คณะ (1959) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ

นับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน (2)ปัจจัยค่าเงินหรือสิ่งที่หากไม่ได้รับหรือได้รับด้วยความไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา

กมลพร(2559)แรงงใจมีประ โยชน์และมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรหลายประการดังต่อไปนี้

1.แรงงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ

2.แรงงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน (Persistence) ให้มีความมานะ อดทนบากบั่นไม่ทอดถอนกับปัญหา และอุปสรรค

3. แรงงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (Variability) ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงงใจในการทำงานสูง หากทำงานไม่สำเร็จ ก็จะพยายามค้นสิ่งผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น

4. แรงงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) มีความรับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้จากแรงงใจทั้ง 4 ประการ ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า องค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายได้ นอกจากนี้แล้วยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงงใจให้บุคลากรทำงานให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับแรงงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกับความสามารถ ดังนั้น แรงงใจในการทำงานจึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ การสร้างแรงงใจในการทำงานจึงต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในองค์การร่วมกับความสามารถของแต่ละคนที่มีแตกต่างกันออกไป

ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแรงงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้เป็นข้อมูลนำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) จำนวน 2,111 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของทาโรยามาเน่ (ซูเกียรติ, 2554) โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะได้รับความเชื่อมั่น 95 percentage

ขนาดตัวอย่างเป็น 337 ตัวอย่าง และตัวอย่างจำนวน 337 ตัวอย่าง ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่าง ดังตาราง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| อุทยานในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5<br>(นครศรีธรรมราช) | ประชากร(N) | ขนาดตัวอย่าง(n) |
|------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|
| 1.จังหวัดกระบี่                                                  | 498        | 80              |
| 2.จังหวัดพังงา                                                   | 577        | 92              |
| 3.จังหวัดภูเก็ต                                                  | 81         | 13              |
| 4.จังหวัดนครศรีธรรมราช                                           | 505        | 80              |
| 5.จังหวัดตรัง                                                    | 112        | 18              |
| 6.จังหวัดสตูล                                                    | 338        | 54              |
| รวม                                                              | 2,111      | 337             |

### วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

1.การออกแบบแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลการจูงใจในการทำงาน ข้อมูลประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร

2.การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยตามหลักการวัดความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยวิธีการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC)(ประสพชัย,2558)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .922 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกใน วันที่ 14-18 มกราคม 2562

### 3.วิธีการเก็บข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 5 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวแปรข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|------|-----------|--------|
| ชาย  | 184       | 54.6   |
| หญิง | 153       | 45.4   |
| รวม  | 337       | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 2 ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

| อายุ          | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|---------------|-----------|--------|
| ต่ำกว่า 20 ปี | 5         | 1.5    |
| 21 – 30 ปี    | 130       | 38.6   |
| 31 – 40 ปี    | 118       | 35.0   |
| 41 – 50 ปี    | 62        | 18.4   |
| 51 – 60 ปี    | 22        | 6.5    |
| รวม           | 337       | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 3 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ระดับการศึกษาสูงสุด                        | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------------|------------|--------|
| มัธยมศึกษาตอนต้น                           | 30         | 8.9    |
| มัธยมศึกษาปลาย หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ   | 79         | 23.4   |
| อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | 64         | 19.0   |
| ปริญญาตรี                                  | 161        | 47.8   |
| ปริญญาโท                                   | 3          | 0.9    |
| สูงกว่าปริญญาโท                            | 0          | 0.0    |
| รวม                                        | 337        | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4 ด้านระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| 1-5 ปี                  | 144        | 42.7   |
| 6-10 ปี                 | 75         | 22.3   |
| 11-15 ปี                | 59         | 17.5   |
| 16-20 ปี                | 29         | 8.6    |
| 21-25 ปี                | 16         | 4.7    |
| มากกว่า 25 ปี           | 14         | 4.2    |
| รวม                     | 337        | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 5 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-25 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบุคลากร

| บุคลากร                  | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|--------|
| ข้าราชการ                | 8          | 2.4    |
| ลูกจ้างประจำ             | 16         | 4.7    |
| พนักงานราชการ            | 101        | 30.0   |
| ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน  | 31         | 9.2    |
| บุคคลภายนอกช่วยงานราชการ | 37         | 11.0   |
| พนักงานจ้างเหมา          | 144        | 42.7   |
| รวม                      | 337        | 100.0  |

ผลการศึกษาตามตารางที่ 6 ด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรพนักงานจ้างเหมา มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาเป็นบุคลากรพนักงานราชการ มีจำนวน 101 คน

คิดเป็นร้อยละ 30.0 บุคลากรบุคคลภายนอกช่วยงานราชการ มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 บุคลากรลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 บุคลากรลูกจ้างประจำ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และบุคลากรข้าราชการ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช)

ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัดระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน(ปัจจัยอนามัย)ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยจูงใจ                | MEAN | S.D. | แปลผล   |
|----------------------------|------|------|---------|
| 1.ความสำเร็จในการทำงาน     | 3.70 | .689 | มาก     |
| 2.การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.52 | .600 | มาก     |
| 3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ      | 3.43 | .605 | มาก     |
| 4.ความรับผิดชอบ            | 3.60 | .624 | มาก     |
| 5.ความก้าวหน้า             | 3.13 | .749 | ปานกลาง |
| เฉลี่ยปัจจัยจูงใจ          | 3.48 | .653 | มาก     |

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของปัจจัยก้ำจุน(ปัจจัยอนามัย)ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยก้ำจุน                   | MEAN | S.D. | แปลผล   |
|--------------------------------|------|------|---------|
| 1.นโยบายองค์กร                 | 3.58 | .666 | มาก     |
| 2.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.62 | .629 | มาก     |
| 3.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ        | 2.87 | .815 | ปานกลาง |
| 4.สภาพการทำงาน                 | 3.54 | .737 | มาก     |
| 5.ความมั่นคงในการทำงาน         | 3.58 | .742 | มาก     |
| เฉลี่ยปัจจัยก้ำจุน             | 3.44 | .718 | มาก     |

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยก้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายองค์กรและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 3.58 อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 2.87 อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  | MEAN | S.D. | แปลผล   |
|----------------------------|------|------|---------|
| 1.ด้านผลึกภาพของแต่ละบุคคล | 3.48 | .662 | มาก     |
| 2.ด้านผลการปฏิบัติงาน      | 3.43 | .694 | มาก     |
| 3.ด้านการขาดงาน            | 3.11 | .692 | ปานกลาง |
| 4.ด้านการตั้งใจจะลาออก     | 2.94 | .746 | ปานกลาง |
| 5.ด้านทัศนคติของบุคคล      | 3.47 | .754 | มาก     |
| 6.ด้านความเครียด           | 3.17 | .815 | ปานกลาง |
| เฉลี่ย                     | 3.27 | .727 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลึกภาพของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.47 และด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง

### 4.ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล         | ค่า     |      |               | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------|---------|------|---------------|--------------------|
| เพศ                     | t=2.62  | <.05 | มีนัยสำคัญ    | ✓                  |
| อายุ                    | F=3.18* | <.05 | มีนัยสำคัญ    | ✓                  |
| ระดับการศึกษา           | F=1.70  | >.05 | ไม่มีนัยสำคัญ | ×                  |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | F=1.15  | >.05 | ไม่มีนัยสำคัญ | ×                  |
| บุคลากร                 | F=3.08* | <.05 | มีนัยสำคัญ    | ✓                  |

หมายเหตุ ✓ หมายถึงยอมรับสมมติฐาน

× หมายถึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจ

| สมมติฐาน                                                                                                                                           | ผลการทดสอบสมมติฐาน                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1.ความสำเร็จในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)        | ✓                                                  |
| 2.การได้รับการยอมรับนับถือมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) | ✓                                                  |
| 3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)      | ✓                                                  |
| 4.ความรับผิดชอบมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)            | ✓                                                  |
| 5.ความก้าวหน้ามีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)             | ✓                                                  |
| 6.แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)       | ✓                                                  |
| หมายเหตุ                                                                                                                                           | ✓ หมายถึงยอมรับสมมติฐาน<br>× หมายถึงปฏิเสธสมมติฐาน |

## สรุปและวิจารณ์ผล

## 1.ผลสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 มีอายุในช่วง 21-30 ปีมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรพนักงานจ้างเหมา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ระดับของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ระดับของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ระดับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลผลิตของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

## 2.ผลสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบเรื่องความแตกต่าง ผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Independent T-Test, One-Way ANOVA และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณทั้ง 2 ตัวแปร ผู้วิจัยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบสมมติฐาน

### 1.ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ บุคลากร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ บุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 337 คน พบว่า บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่าบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) จะมี เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ก็ไม่ทำให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) แตกต่างกัน แต่ บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และ บุคลากร แตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ บุคลากร แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ปฏิเสธ สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2556) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการมุ่งใจในการทำงาน ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัตุรแก้ว จรรย์ชวล (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรีที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการเรียนรู้ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์ (2556) ที่ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการมุ่งใจในการทำงาน ที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งจาก ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จัตุร แก้ว จรรย์ชวล (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรีที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการเรียนรู้และ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตตัญญู (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮาส์ รัชดาภิเษก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ อภิรัชฌณรงค์(2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากร:ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีอายุแตกต่างกันจะ มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทย ในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกตัญญู (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคาร กลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีด้าน ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ สุรพงษ์ จันทพัฒน์พงศ์ (2558) ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) ที่มีบุคลากรแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกตัญญู (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน(ประเภท)แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

## 2.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สมมติฐานที่ 1 ความสำเร็จในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

สมมติฐานที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

สมมติฐานที่ 4 ความรับผิดชอบมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

สมมติฐานที่ 5 ความก้าวหน้ามีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา)

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติในสังกัด สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครราชสีมา) จากการศึกษาค้นคว้าอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการ

ยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ อภิษัยณรงค์(2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมและจากปัจจัยจูงใจและจากปัจจัยข้อยกเว้นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์(2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานครซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าการจูงใจในการทำงาน ในด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา เทียนสว่าง (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดเขตลำพูน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความเห็นในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบในงาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ทับพรม (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

- 1.ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2.ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3.เมื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

### กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ที่ดีจาก ดร.ปรเมษฐ์ บุญนำศิริกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความรู้ และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยทราบแนวทางในการทำวิจัยที่ถูกต้อง จนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธุ์ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นาย รังสิมันต์ กิ่งแก้ว อุปนายกสมาคมธุรกิจท่องเที่ยว จังหวัดภูเก็ต และ นายศรายุทธ ดันเถียร หัวหน้าอุทยานแห่งชาติอ่าวพังงา ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ บุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช) ที่ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาการทำงานที่มีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ เจ้าของผลงานวิชาการทุกท่านที่ปรากฏในบรรณานุกรม ที่เป็นแหล่งอ้างอิงและให้ความรู้แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่ประโยชน์ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).6(3):175-183.

ที่มา: สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2557). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพมหานคร.วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.9(2):91-113.

ที่มา: วารสารวิชาการด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ เศรษฐศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์.2556.การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กาญจนา มีศรีสม.2558.อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฉัตรแก้ว จรรย์ชล.(2557).ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตนนทบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 7(2):22-36

เฉลิม สุขเจริญ.2557.แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยเกริก.

ชานนท์ อภิชัยณรงค์.(2557) .แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษากกรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา.สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง.2554.แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.ปทุมธานี.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558).ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC)และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA)ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. Veridian E-Journal, Slipakorn University. 8(2):1654-1671.

ที่มา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ISSN 1906 – 3431 ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ

ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 18.375-396.

ที่มา: วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พิรพัฒน์ จิตจง. 2558. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนภูดินแดงวิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

เพชรรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/ศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก

มารวย วิชาญยุทธนากุล. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิษุตา เทียนสว่างและอนุฉัตร ชำของ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินสาขาในสังกัดเขตลำพูน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุมนันท์ สกุลดี และ ชिर โสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. Veridian E-Journal, Silpakorn University . 11(3):1909-1925.

ที่มา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ISSN 1906-3431 ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ

สำนักงาน ก.พ.. (2561). ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2561.

จาก <https://www.ocsc.go.th/pm>

สุภาวดี ลิ้มไพบูลย์. (2550). ระดับการวัดของตัวแปรในทางสถิติ. ค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2561,

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/120092>

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 5 (นครศรีธรรมราช). (2561). ค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2561,

จาก <http://www.portal.dnp.go.th/Content/NakhonSiThammarat?contentId=29>

อาจารย์สมพงษ์ พันธุ์รัตน์. (2558). สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2561,

จาก [https://www.home.kku.ac.th/sompo\\_pu/spweb/stat/part4.pdf](https://www.home.kku.ac.th/sompo_pu/spweb/stat/part4.pdf)

อาจารย์วีระพันธ์ เขมะนุเชษฐ์. (2558). ประสิทธิภาพและประสิทธิผล. ค้นเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2561, จาก <http://bankusayei.blogspot.com/2015/01/blog-post.html>

อภิษฐา ศักดิ์ศรีพิทักษ์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Frederick Herzberg et al. (). The Motivation to Work. (2nd ed). New York. John Wiley & Sons.

Griffin and Moorhead. (2010). Organizationl Behaviour. ISBN-10:0-538-47813-6.

NovaBizz. (2561). การจูงใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2561,

จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/behavior/organization-motivation.htm>