

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร
สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก
**Efficiency of the Noncommissioned Officers' Operation under the Military
Canton 39 in Phitsanulok**

จักรินทร์ ภูเขียว และ ธนัสถา โรจนตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Jakkarin Phookiaw and Tanastha Rojanatrakul

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : Jakkarin0859@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 346 นาย โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test (One Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการทหารที่มี ยศ อายุราชการ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

Abstracts

The objectives of the research were to study the efficiency of Noncommissioned officers' operation, and compare the efficiency of Noncommissioned officers' operation classified under the military canton 39 of Phitsanulok by personal factors. It is quantitative research using survey research from questionnaires distributed to 346 Noncommissioned officers by purposive sampling and the data were analyzed by using SPSS to find out frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test by One Way ANOVA and testing each pair by the Least Significant Difference: LSD. **The findings were as follows:** 1) The level of efficiency of Noncommissioned officers' operation under the military canton 39 of Phitsanulok overall was at a high level. 2) The comparison found that the military officers with different positions, ages of being officials, and salary had opinions on efficiency of Noncommissioned officers' operation under the military canton 39 of Phitsanulok with significantly different at 0.05 as accepted by hypothesis; however, other factors were not different.

Keywords: Efficiency; Operation; Noncommissioned Officers

บทนำ

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนล้วนมีเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งสิ้น การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้นั้นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดคําค่า ซึ่งการบริหารองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งแนวคิดการบริหารองค์กรในปัจจุบันมองคนว่าเป็นทุนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะคนหรือบุคลากรหรือกำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีชีวิต มีจิตใจและความรู้สึกนึกคิด (อมรรัตน์ จันทรเกตุ 2560 : 1) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องวิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด (สมคิด บางโม 2553 : 5)

ในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ หรือการป้องกันประเทศ จากการรุกรานทั้งภายในและภายนอกนั้น สิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงก็คือ กำลังทหาร กำลังทหารจึงนับว่าเป็นปัจจัยหลัก หรือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของรัฐบาลในการปกป้องคุ้มครองประเทศชาติให้อยู่รอดปลอดภัย รวมทั้งการที่ประชาชนจะสามารถประกอบอาชีพทำมาหากินได้ และประเทศชาติจะได้พัฒนา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2560 มาตรา 52 ได้กำหนดให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย

บูรณาภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพกำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาองทัพบก (ห้วงระยะเวลา 5 ปี) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมให้กับแต่ละส่วนราชการของกองทัพบก โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยด้านโครงสร้างการจัดหน่วย เพื่อให้หน่วยมีระดับความพร้อม และมีศักยภาพตามความเร่งด่วนที่กำหนดไว้ สำหรับการปฏิบัติการกิจและบทบาทหน้าที่ตามที่กองทัพบกได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติการป้องกันประเทศ การดำเนินการตามแนวความคิดในการพัฒนากองทัพบกห้วง 5 ปี ได้คำนึงถึงองค์ประกอบในการดำเนินการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฉบับนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต่อเนื่องเชิงนโยบาย การดำเนินการตามแผนพัฒนากองทัพบกนั้น ได้เน้นการพัฒนาด้านการปรับโครงสร้างการจัดการเสริมสร้างความพร้อมของกำลังพลให้สอดคล้องกับด้านการรบและการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ติดต่อกันหลายปี ดังนั้นความต่อเนื่องในการดำเนินการนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการกำลังพล และงบประมาณของกองทัพบกได้

2. การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลทางฝ่ายอำนวยการจะต้องจัดทำและเสนอขออนุมัติวิธีการดำเนินการในรายละเอียดต่อไป อาทิ แผนแม่บทการพัฒนาหน่วย และแผนการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพลกองทัพบก เป็นต้น

3. การกำกับดูแลและการตรวจสอบประเมินผล เพื่อดำเนินการและติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติตามแผนพัฒนากองทัพบก ในเชิงนโยบายเป็นห้วงเวลาอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนากองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกำลังพล ซึ่งนับว่าเป็นต้นทุน 3 ปัจจัยหลัก (Key Cost Drivers) ที่มีผลต่อการกำหนดสัดส่วนและความเร่งด่วนในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีของกองทัพบก ดังนั้นหน่วยรับผิดชอบจะต้องให้จัดทำแผนงานและกำหนดความต้องการงบประมาณแบบบูรณาการในภาพรวมล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยซึ่งจะพิจารณาถึงอัตรากำลังพลที่บรรจุภายในหน่วย และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Leonard Nadler, and Garland D. 1989 : 7) มาเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่อาจ

ทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมาเพื่อนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จะเห็นได้ว่านอกจากที่กองทัพบกจะมีการฝึกอบรมกำลังพล พัฒนาประสิทธิภาพด้านต่างๆ ที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการตามขั้นตอนแล้ว กองทัพบกยังมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกองทัพบกให้เป็นไปอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามนโยบายและแนวทางเดียวกันได้ ผลการตรวจของจเรกองทัพบกเมื่อปี พ.ศ.2562 ที่ผ่านมาข้อบกพร่องที่ตรวจพบบ่อย คือ แผนปฏิบัติงานของหน่วยไม่เป็นรูปธรรม และไม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติงานในทุกปี ไม่มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กำลังพลและครอบครัว ขาดการกำกับดูแลและการรายงาน ขาดการปณินัติบำรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน เป็นต้น ปัญหาทางด้านบุคลากรที่ขาดความรู้และทักษะในการทำงานตามหน้าที่ กำลังพลขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการแก้ไขและการพัฒนา การวิจัยในครั้งนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญ 2 ประการ คือ งานด้านการป้องกันประเทศ และงานด้านการพัฒนาประเทศ ตลอดจนการช่วยเหลือประชาชน โดยเฉพาะงานด้านการบรรเทาความเสียหายอันเกิดจากภูมิอากาศที่แปรปรวนและมีการเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล ปัญหาภัยพิบัติในด้านต่างๆ นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นไม่ว่าจะเป็น อุทกภัย วาตภัย ปัญหาภัยแล้ง ตลอดจนปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ของประชาชน จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. **ประชากร** คือ ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 346 นาย (อัตราการจัดตามคำสั่งกองทัพบก เฉพาะที่ 13/56 ลง 21 มี.ค.56 และ บัญชีสถานภาพกำลังพล หน่วยมณฑลทหารบกที่ 39 ประจำปีงบประมาณ 2563)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

3. **วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอนุมัติให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล ตามแบบสอบถามการวิจัย ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับอนุมัติแล้วลงพื้นที่แจกจ่ายให้กับกลุ่มประชากร เพื่อการสำรวจข้อมูลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งอธิบายวิธีการขั้นตอนในการกรอกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ

3) ผู้วิจัยจะดำเนินการในการรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 100

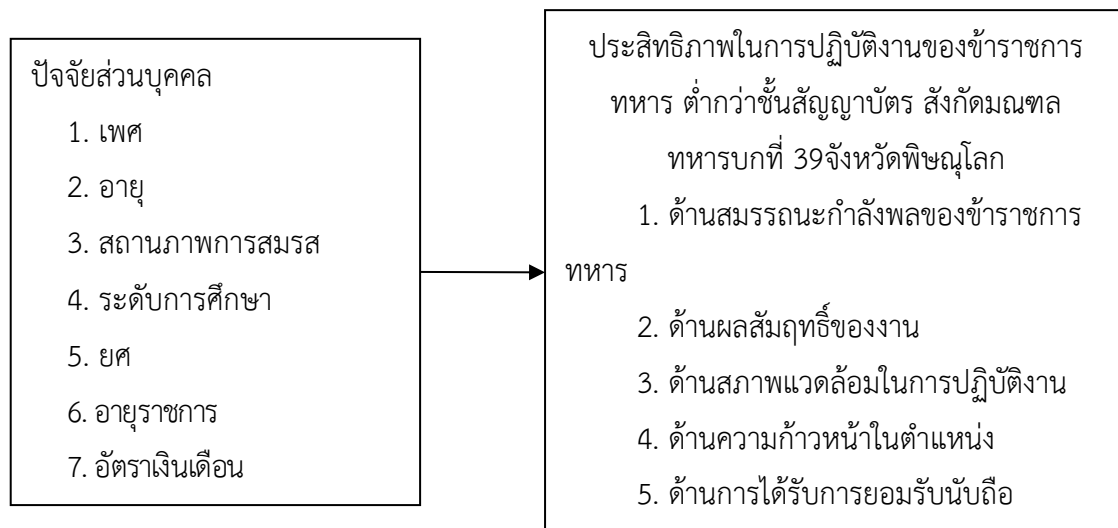
4) นำแบบสอบถามที่กลุ่มประชากรได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว มาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลผลข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงาน เพื่อวิเคราะห์และหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ t-test แบบ Two-Independent Sample Test และสถิติทดสอบค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference : LSD.)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม

(N=346)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพลข้าราชการทหาร	4.38	0.475	มาก
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.59	0.441	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.79	0.719	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	0.696	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.16	0.578	มาก
ภาพรวม	3.88	0.426	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.88$, $\sigma=0.426$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพลข้าราชการทหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลสรุปการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

(N=346)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-1.812	-	0.071	-	✓
อายุ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	0.967	0.408	-	✓

สถานภาพ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	0.981	0.376	-	✓
การศึกษา	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	1.065	0.346	-	✓
ยศ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	5.205*	0.000	✓	-
อายุราชการ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	2.869*	0.023	✓	-
เงินเดือน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-	6.793*	0.000	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้าราชการทหารที่มี ยศ อายุ ราชการ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิวัติ จอมคำสิงห์ (2562 : 56) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการช่วยรบที่ 3 จังหวัดพิษณุโลก” โดยได้ศึกษาเชิงนโยบาย 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการทหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ลุ่ลงไปได้ด้วยดี 2. ด้านความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับปรุงในส่วนนี้ให้ดียิ่งขึ้น 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์และระเบียบ ลักษณะงานมีความชัดเจนในงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5. ด้านความก้าวหน้า ควรเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนจากหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะควรให้มีการฝึกอบรมให้มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านสมรรถนะหลักของกำลังพลข้าราชการทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อารมณ์รักชาติ ศีลธรรม และวิชาชีพข้าราชการทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าได้ยึดถือและปฏิบัติตามที่ตนเองที่ได้กล่าวคำสัตย์ปฏิญาณตนต่อหน้าธงไชยเฉลิมพล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ จันทรเชื้อ (2561 : 38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดลำปาง” โดยมุ่งศึกษาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดลำปาง พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน พบว่า ควรจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความสนใจ เพื่อคุณภาพของงาน และควรให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความพอใจมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ซึ่งเป็นความคาดหวังของชีวิต ทำให้ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตนบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพและคิดและวางแผนการปฏิบัติงานได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณะ นันทะวิชัย (2560 : 47) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนากำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย กรมทหารสื่อสาร วิทยาลัยการทัพบก” พบว่า ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังใจ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพบกนั้นจะต้องบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของกองทัพบก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพบก การสรรหาและคัดเลือกกำลังพลจะต้องให้ได้คนดีและมีขีดความสามารถ ให้การฝึกอบรมพัฒนา ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ให้การศึกษาที่เน้นการเพิ่มเติมทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับอนาคต เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ให้การฝึกอบรมระเบียบ วินัย การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหาร มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของกำลังพลที่ยุติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานจริง ๆ มีการจัดการสวัสดิการกำลังพลให้เพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งกองทัพบกควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนากำลังใจเป็นรายบุคคลให้มีคุณลักษณะ ขีดความสามารถสำหรับการปฏิบัติภารกิจในอนาคตอีกด้วย

3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในหน่วยงาน เพื่อร่วมงานมีความเป็นกันเองการทำงานราบรื่นและเอื้อเฟื้อต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ จันทรเกตุ (2560 : 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2” ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยคือ ด้านการประหยัดทรัพยากร การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่จะส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและตามสายงานที่ปฏิบัติ

5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวและญาติพี่น้องมีความภูมิใจในตัวท่านในการรับราชการทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์นิธิ คำมอญ (2561 : 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันกับองค์กร รองลงมาตามลำดับคือ นโยบายการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

ข้าราชการทหารที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนข้าราชการทหารที่มี ยศ อายุราชการ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ จันทรเชื้อ (2561 : 34) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2” พบว่า ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับธนกร ศิริเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.646 โดยมีปัจจัยทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 41.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ต้องกำหนดให้ข้าราชการทหารในสังกัดให้เข้ารับการประเมินผลการทดสอบร่างกายเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในทุกสถานการณ์

2) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ควรให้ความอิสระในการคิด วิเคราะห์ และวางแผนในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยต้องอยู่ในกรอบข้อบังคับของมณฑลทหารบกที่ 39

3) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ควรจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และควรจัดสรรกำลังพลให้เพียงพอ และมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

4) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังพลได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนเอง และควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้กำลังพลได้รับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลกและผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่องานที่ได้มอบหมายให้กำลังพลได้ปฏิบัติ

6) มณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลกได้ดำเนินการจัดโครงการความรู้ KM เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ควรจะมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสรุปและหารูปแบบในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพต่อผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำแนวทางแนวทางการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและหน่วยงานอื่น

3) ควรมีการศึกษาความภาคภูมิใจของข้าราชการทหารต่อการปฏิบัติงานมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของมณฑลทหารบกที่ 39 ต่อไป

4) ควรมีการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการทหารต่อการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ นันทะวิชัย. (2560). *การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย*. ค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยการทัพบก.
- กานต์นิจ คำมอญ. (2561). *การศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 6*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนกร ศิริเรือง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปฎิวัติ จอมคำสิงห์. (2562). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมคิด บางโม. (2553). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อภิสิทธิ์ จันทรเชื้อ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). *ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California : Jossey-Bass.