

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

Performance Efficiency of Military Officers under the Directorate of Personnel

ดนัย ดิษายิรมย์¹, นัทนิชา หาสนุนทร²

Danai Disapirom¹, Natnicha Hasoontree²

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Suan Sunandha Rajabhat University^{1,2}

Email: Ddisapirom@hotmail.com

Received: 2021-07-07; Revised: 2021-09-28; Accepted: 2021-09-29

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประชากรของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วย ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 201 นาย และข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร จำนวน 119 นาย มีจำนวนทั้งหมด 320 นาย เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะข้อมูลทั่วไปของประชากร พบว่า ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 320 นาย พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 197 นาย มีอายุ เฉลี่ยประมาณอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 180 นาย มีสถานภาพสมรส จำนวน 223 นาย เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 201 นาย มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 159 นาย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 123 นาย และเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 78 นาย ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

Abstract

The main objectives of this research are; 1) to study performance efficiency of military officers under the Directorate of Personnel 2) to study the factors that affect the performance efficiency of military officers under the Directorate of Personnel. The population of this study is the military officers under the Directorate of Personnel, divided into 2 levels: 201 commissioned officers and 119 non-commissioned officers. Hence, there is a total of 320 officers. Quantitative research and collect data with questionnaires. The researcher used an application program to analyze statistics. The statistics used in data analysis included descriptions were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, One-Way ANOVA analysis, Multiple Regression Analysis, and Regression with the stepwise technique were used to test the hypotheses and were carried out in the line with statistical methods by fixing a statistically significant level at 0.05.

The results are found from the analysis: The population of this study is the military officers under the Directorate of Personnel total of 320 officers found that the majority of the sample population were male officers. 197 officers, most respondents are between 31 and 40 years old 180 officers, married (which also includes widowed or divorced) 223 officers, was commissioned 201 officers, graduated the bachelor degree 159 officers, level working period 11 to 15 years in operation, and earning average monthly income between 20,001 - 30,000 baht. The performance efficiency of military officers under the Directorate of Personnel was found that they were moderate.

Keywords: Performance Efficiency, Military Officers

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้เล็งถึงความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ความร่วมมือ โดยหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งทางด้านวิชาการ และการฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นส่วนราชการให้มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการปรับโครงสร้างปรับบทบาทภารกิจให้มีความเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อการบริการประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ณัฐวรพต ผ่องสุวรรณ, 2559)

ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศได้กำหนดแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศในส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกัน



ปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติ เพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง และมีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ การพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของกองทัพในการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ โดยพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์ มีอาวุธ ยุทธโศปกรณ์ ยุทธภัณฑ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาสำคัญอื่น ๆ ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงาน มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และความสมัครใจ อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพอย่างที่สุด บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพในระดับสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพของผลผลิต ปริมาณงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน องค์กรใดที่บุคลากร มีแรงจูงใจและความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นจะประสบปัญหาอยู่ตลอดเวลา ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูง กิจกรรมเจริญเติบโตและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ (ยุพาวรรณ วรรณวานิชย์, 2548)

กรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกำลังพลและภารกิจตามที่กองทัพบกกำหนด อาทิเช่น การโอน การย้ายตำแหน่ง การปลด การลาออก การแต่งตั้งยศ การขอพระราชทานยศ การถอดยศ บำเหน็จความชอบ การปรับอัตราเงินเดือน และการปรับระดับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ งานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งจัดทำทำเนียบข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ

ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกมีประสิทธิภาพ การสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดี และเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการทหาร หากข้าราชการทหารในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกมีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานที่ดี จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้การใช้ทรัพยากรคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็วขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี ถือว่ามีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก และค้นหาสาเหตุของการบริหารในองค์กรว่า สิ่งใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐ

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การรับคน การรักษาคน การเลิกจ้าง การรับหรือเลือกคนที่มีประสิทธิผล คือ การคัดเลือกคุณสมบัติในตัวคน (มีขีดความสามารถ มีประสบการณ์) ที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นมีความจำเป็นในการวิเคราะห์งาน ในการรักษาคนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม เพราะบุคลากรที่มีความสามารถไม่ได้หมายความว่ามีความสามารถตลอดไป ทักษะ ความชำนาญ ต่างๆ อาจล้าสมัย ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงใช้งบประมาณจำนวนมากในการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความชำนาญทางเทคนิค เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ไป ตั้งแต่ การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การจัดสรรรางวัล การเลิกจ้าง ทั้งนี้การประเมินยังสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการฝึกอบรม หรือพัฒนาในส่วนที่จำเป็นได้ด้วย สำหรับลักษณะขององค์การในศตวรรษที่ 21 ว่าจะต้องสามารถปรับตัวได้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจวิทยาการที่ทันสมัยเพื่อรักษาความอยู่รอดขององค์การ หรือการสร้างความก้าวหน้าที่เหนือกว่าองค์การอื่น ซึ่งรูปแบบองค์การในอนาคตมีลักษณะ ดังนี้



1) ขนาด องค์การจะมีขนาดเล็กถึงกลาง มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยได้

2) องค์การสมรรถนะสูง เมื่อองค์การมีขนาดเล็กถึงกลางจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ โดยมีการมอบอำนาจให้ทุกคนสามารถทำงานได้ทุกอย่างสามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งความสามารถในลักษณะการชำนาญเฉพาะด้านอาจไม่จำเป็นสักเท่าไร ทั้งนี้สมรรถนะหลัก (core competencies) ขององค์การประเภทนี้จะต้องเป็นองค์การที่มีความรู้ดี ใช้ความรู้เป็นฐานคิดในการปฏิบัติงาน

3) การแบ่งเบาภาระงาน ในการปฏิบัติงานขององค์การประเภทนี้หากงานใดไม่ใช่งานหลักจะใช้วิธีการจ้าง หรือให้บุคคลภายนอกมารับเหมาแทน ดังนั้นการจ้างพนักงาน หรือลูกจ้างประจำมาทำงานจะมีจำนวนลดลง

4) การใช้เทคโนโลยี งานใดที่ไม่ได้ใช้ความรู้จะมีการนำเทคโนโลยีมาแทนที่ในการขับเคลื่อนองค์การ เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นนี้ องค์การ และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญในมิติสำคัญ 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวข้องกับตัวนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

(1) มิติที่เกี่ยวข้องกับตัวนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารควรมีความรู้ความสามารถด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับการใช้งานได้เป็นอย่างดีทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน ควรปรับวิธีคิดให้มีความเป็นสากลเพื่อเปิดมุมมองที่กว้างขึ้น ควรมีการพัฒนาทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และการบริหารความหลากหลายของคนในองค์กร ควรเพิ่มความรู้ความชำนาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นสากลโดยให้ความสำคัญในการเรียนรู้วิธีคิด การดำเนินการ การใช้กฎหมายของแต่ละประเทศที่ประสบความสำเร็จแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับองค์การ

(2) มิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการคัดเลือก สรรหา บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานมีสมรรถนะที่พร้อมจะทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นสากล ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเงื่อนไขในการรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในงานบางประเภท ควรเตรียมการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ในต่างประเทศเนื่องจากโลกมีความเปลี่ยนแปลงมาก ดังนั้นพรหมแดนในอนาคตจะไม่เป็นอุปสรรคต่อคนที่มีความสามารถ ควรส่งเสริมหรือพัฒนาระบบการศึกษาตั้งแต่ระดับอุดมศึกษาให้มีการพัฒนาบุคคลให้เป็นแรงงานที่มีทักษะ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ตั้งแต่อยู่ในสถาบันการศึกษา

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2555) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบ ประสงค์ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำและความเร็ว ของการบริหารให้มากขึ้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัด ในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการทหารในสังกัดกรมกำลังพลทหารซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2561 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 320 นาย (ผู้วิจัยใช้จำนวนจริงของประชากรทั้งหมดในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 201 นาย และข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร จำนวน 119 นาย มีจำนวนทั้งหมด 320 นาย งานวิจัยชิ้นนี้เป็นเชิงงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการวิจัยโดยใช้ แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (X) คือ (ก) ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน (ข) การรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย/แผนงานภารกิจ (ค) ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และ (ง) ความร่วมมือในการทำงานของข้าราชการทหาร ส่วนตัวแปรตาม (Y) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกและตรวจแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยทำการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (for windows (statistical package for the social sciences) 16 ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของค่าสถิติที่ 0.05 ($p < 0.05$) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการทดสอบค่า (t-test) ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way Analysis of Variance) สำหรับการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ภารกิจ หน้าที่ของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=2.90$)

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความเพียงพอของบุคลากรของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=2.98$) ด้านคุณภาพและความเหมาะสมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=2.92$) และ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการทหาร ในสังกัด

กรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=3.08$) ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=3.32$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งสิ้น ($\bar{X}=3.30$)

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (ก) ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ชัยยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ข) การรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย/แผนงานภารกิจ (ค) ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (ง) ความร่วมมือการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และ (จ) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาวิจัย “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก” พบว่า 1) เพศที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) อายุที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 3) สถานภาพที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ชัยยศที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลไม่แตกต่างกันต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6) ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 7) รายได้ที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย/แผนงาน ภารกิจของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.02) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้

ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.00) ที่มีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้

ปัจจัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.00) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ชัยยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ชัยยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันของ

ข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

อายุ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก หากข้าราชการทหารที่มีอายุน้อย จะมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้มากกว่าผู้ที่อายุน้อย สอดคล้องกับนักวิจัยพฤติกรรมองค์กร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอายุของสมาชิกในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอายุมากกว่ามักจะปรับความต้องการส่วนตัวให้เข้ากับงานและองค์กรได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอายุน้อยกว่า

ดังนั้น อายุที่มากขึ้นของข้าราชการทหาร ทำให้ข้าราชการทหารนั้น มีพัฒนาการตามวัย โดยบุคคลจะสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ทำให้ความคิดความรู้สึกต่อตนเองของเจ้าหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้และแสวงหาวิธีปฏิบัติหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน เพื่อให้ตนรู้สึกเกิดความมั่นคงและมีความพึงพอใจ

ผู้วิจัยพบว่า ความแตกต่างด้านอายุของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอายุมากขึ้น จะมีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานช่วยให้ผลิตงานได้มาก ระยะเวลาการทำงานนานมีผลให้ได้รับค่าจ้าง สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้น พฤติกรรมในการมาปฏิบัติงาน มีความสม่ำเสมอ โอกาสในการขาดงาน การเลี้ยงงานหรือลาออกจากงานมีน้อย ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอายุน้อย ในแง่สุขภาพ เจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอายุมากมีความแข็งแรงของร่างกายน้อยกว่า ระยะเวลาในการทำงาน เป็นช่วงเวลานั้น ๆ กรณีเกิดการเจ็บป่วย ต้องใช้ระยะเวลาในการพักฟื้นนานกว่า หรืออาจต้องหยุดงาน เพื่อรักษาตัวนาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานให้บรรลุผลได้

สถานภาพสมรส เป็นอีกตัวแปรที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีการศึกษาของนักวิจัยบางท่าน เช่น รอบบินส์ (Robbins,1991) ระบุว่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งสมรสแล้ว มีอัตราการขาดงานของเจ้าหน้าที่ ที่ได้สมรสแล้วและการออกจากงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งยังเป็นโสด อีกทั้งมีความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของงานนั้นมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้สมรส สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการมอบหมายงานขององค์กรอย่างชัดเจน สำหรับเจ้าหน้าที่ ซึ่งแต่งงานแล้วจะได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งยังไม่ได้สมรส

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสเป็นคุณสมบัติด้านประชากรอีกตัวหนึ่ง ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ดังนั้นผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อบทบาทการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงานก็มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพสมรสของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยข้าราชการทหารที่สมรสแล้วมีโอกาสขาดงานน้อยกว่าข้าราชการทหารที่ยังโสด ข้าราชการทหารที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการทหารที่ยังโสด และข้าราชการทหารซึ่งสมรสแล้วยังมีความรับผิดชอบในงานสูง เห็นคุณค่าของงานมาก รวมทั้งมีความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงานอีกด้วย ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพล

ทหารบก มีนักวิชาการบางท่าน อาทิ เคลลี และคาแพลน (Kelly & Caplan, 1993) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างในทักษะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา และเชาวน์อารมณ์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ ระดับบุคคลแตกต่างกันจากการศึกษา ระดับเชาวน์ปัญญาของวิศวกรที่ได้รับเลือกเป็นวิศวกรยอดเยี่ยมจากเพื่อนพนักงาน มีระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบภาพโดยรวมกับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูง แต่ปัจจัยที่วิศวกรกลุ่มยอดเยี่ยมแตกต่างจากวิศวกรที่มีเชาวน์ปัญญาสูงกว่า คือ การสร้างเครือข่ายการทำงาน การสื่อสาร การรับรู้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ และความเข้าใจได้ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น การศึกษาเป็นที่ยอมรับของอำนาจทางสังคมของความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับงานของตนเอง จะมีความพึงพอใจในงาน และทำให้ประสบความสำเร็จในงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก เมื่อนำมาวิเคราะห์ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในแง่ต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมที่แตกต่างกัน พบว่า ความสามารถในการรับรู้ การเรียนรู้ในข้อมูลข่าวสารย่อมแตกต่างกัน ความสามารถในการรับสาร เพื่อนำไปวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ตัวแปรด้านการศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง จะมีความพอใจในงานมาก มีความคาดหวัง มุ่งความสำเร็จในงานสูง

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ คูเปอร์ (Cooper, 1991) พบว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในช่วงเวลาประจำ มีความพึงพอใจในงาน และมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรในระดับที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ได้ปฏิบัติงานในเวลาประจำ พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานจะมีประสบการณ์มากและสะสมความรู้เกี่ยวกับงาน ช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น ยิ่งเจ้าหน้าที่ทำงานให้กับองค์กร มีระยะเวลามากเท่าใด จะได้รับความไว้วางใจและได้รับการมอบหมายงานจากองค์กร มีการยื่นข้อเสนอที่น่าสนใจและน่าพึงพอใจให้กับเจ้าหน้าที่ เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ตรงตามเป้าหมาย เชลดอน (Sheldon, 1971)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่ได้ผ่านพบพฤติกรรมหรือสิ่งต่าง ๆ มาแล้ว พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร จากคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถในการวิเคราะห์ วินิจฉัยย่อมแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อาจมีผลต่อความสามารถในการใช้ข้อมูลต่างกันอีกด้วย (Sheldon, 1971)

นอกจากนี้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมหรือบทบาทการดำเนินงานของสมาชิก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานเข้ามากำหนด เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

รายได้ : รายได้ของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพยายามที่จะนำไปสู่การทำงานที่ดี พบว่า เงินเดือนหรือผลตอบแทน

เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผลการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนพอพเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) ผลความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจอันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนหนึ่ง มีผลมาจากความไม่พอใจในเงื่อนไขของงาน ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม เมื่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่สร้างแรงจูงใจ ไม่เป็นที่พอใจของเจ้าหน้าที่ ความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงานจึงมีน้อยลงเช่นกัน ผลการทำงานจึงไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้ง นอกจากนี้ หากเจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนจำนวนเล็กน้อย ไม่เพียงพอ มีโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะเปลี่ยนงานหรือละทิ้งงานที่ทำอยู่มากกว่าผู้ที่ได้รับค่าตอบแทน (Hellriegel & Slocum, 1982)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมองว่า การจูงใจแนวการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มุ่งงานเป็นหลัก เป็นการจูงใจด้วยค่าจ้าง เกี่ยวกับความต้องการ (needs) และแรงขับ (drives) ที่เจ้าหน้าที่ต้องการได้รับ คนเป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจ ที่มีเงินหรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายให้ตามผลผลิต เป็นวิธีการปรับคนให้เข้ากับงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content model) ของ Taylor อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมองว่า หากอาศัยทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีหนึ่งย่อมไม่ถูกต้องในทางปฏิบัติ ใช้ทฤษฎีการจูงใจการบริหารเชิงพฤติกรรมของ Maslow (1968) ควบคู่ไปด้วย ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องกำหนดข้อกำหนด และวิธีการทำงานไว้ด้วย ขณะเดียวกันมุ่งการจูงใจ การเสริมแรง และความพึงพอใจให้กับเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ทฤษฎีทั้ง 2 ที่กล่าวมาข้างต้นจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดผลมากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก รายได้ต่อก่อนให้เกิดความแตกต่างในการการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ตัวแปรรายได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านรายได้ มากำหนดเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

2. ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย/แผนงาน ภารกิจของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.02) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้ การรับรู้เกี่ยวกับเรื่องของนโยบาย แผนงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก นั้นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถใช้อภิปรายผลได้ว่า หากผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ว่า นโยบายของงานนั้น มีอะไร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการทุ่มเทในการทำงานอย่างหนักหรือพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เซอร์เมอร์ฮอร์น และฮัทและออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1991) โดยปรับปรุงกระบวนการทำงานต่าง และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน แฮคค์แมน และโอล์ธแฮม (Hackman & Oldham, 1980)

เมื่อสมาชิกองค์กรมีการรับรู้และมีความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรสิ่งเหล่านี้ เป็นตัวเชื่อมในการมอบหมายงานขององค์กรให้กับสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ทัชแมน และโอไรลีย์ (Tushman & O'Reilly, 1997) หากสมาชิกขององค์กรมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ได้จะเพิ่มสูงขึ้น การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อทิศทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (Florin et al., 2000)

ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับด้านการรับรู้ในนโยบายและแผนงาน เพื่อปรับปรุงและเพิ่มเติมในรายละเอียดต่าง ๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติต้องมีการรับรู้ในเนื้อหาของนโยบาย



และมาตรการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สมาชิกขององค์กรหรือสมาชิกของหน่วยงานนั้น มีความสำคัญต่อผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพราะกลุ่มบุคคลมีความสามารถที่จะบิดเบือนเจตนารมณ์ของนโยบายได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน (set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้ ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.00) ที่มีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้ นั้นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถใช้อภิปรายผลได้ว่า ด้านปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเพียงพอด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ จำนวนคน เครื่องมือ อาวุธยุทโธปกรณ์ และการจัดสรรค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ควรจะได้รับ ปัจจัยสนับสนุนข้างต้นนี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จสูงสุด ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล รวมถึง เครื่องมือ อาวุธยุทโธปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นยังด้อยประสิทธิภาพ มีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

ปริมาณจำนวนข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ และมีผลกับประสิทธิภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากปริมาณเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีมาก ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากปัญหาการขาดแคลนปริมาณบุคลากร ยังรวมถึงความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงานจริง ถ้าองค์กรมีคนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ก็ไม่สามารถใช้งานได้ตามสัดส่วน และไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ หากขาดปัจจัยสนับสนุนเหล่านี้ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ถือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเกี่ยวโยงระหว่างขนาดขององค์กร กับจำนวนเจ้าหน้าที่อันนำไปสู่ผลที่ได้รับ เกี่ยวกับความแตกต่างในประสิทธิภาพของการทำงานนั้น ๆ เกิดจากการพิจารณาข้อมูลแรงงานหรือการจัดสรรจำนวนเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีผลกับการทำงานที่มีมาตรฐาน พิจารณาคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี ช่วยทำให้ลดขั้นตอนลดเวลาในการทำงาน เน้นความสำคัญของบุคลากรในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับผลการทำงาน อีแวนส์ และลินด์เซย์ (Evan & Lindsay, 1999) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของงานนั้น ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน ในการคัดเลือก สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้รับผิดชอบในการทำงานในส่วนต่าง ๆ ช่วยลดปัญหาความเสี่ยง และโอกาสที่จะตัดสินใจผิดพลาดได้

ค่าตอบแทน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก เช่นกัน การจัดสรรค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจอันนำไปสู่พฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานของสหรัฐอเมริกาในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกจาก “เงิน” ยังหมายรวมถึง สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ประโยชน์ของลูกจ้างอีกด้วย คาสิโอ (Casio, 1989) ต่างจากการศึกษาเรื่องค่าตอบแทนของ คาสท์ และโรเซนวิง (Kast & Rosenzwing, 1985) คือ (ก) การได้รับการยอมรับ (recognition) (ข) การได้รับรางวัล (reward) (ค) โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงาน (opportunity to develop) (ง) งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (source of pride) และ (จ) ความมั่นคงในงาน (job security) ความเสมอภาคในเรื่องของค่าจ้างและรางวัล นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้น ถ้าตนสามารถคาดหวังได้ว่า เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว จะได้รับสิ่งที่ต้องการได้ จากงานนั้น ดังนั้นคนเรามีเหตุผลที่จะคิดว่า ตนต้องทำอะไรบ้าง จึงจะได้รับรางวัลผลตอบแทน และรางวัลผลตอบแทนต้องมากเท่าไร จึงลงมือทำงานนั้น เพื่อทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจ และส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process model) กล่าวถึง ความคิดของคนงานที่มีต่อการจูงใจ ว่าเป็นอย่างไร แตกต่างจากทฤษฎีเชิงเนื้อหา กล่าวถึง ความต้องการ (needs) หรือพลังขับ (drives) ว่า มีอะไรกันบ้าง ที่จะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ทฤษฎี คือ (ก) ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) และ (2) ทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) ของ Beer & Cannon (2004) และนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเชื่อว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้น ถ้าตนสามารถคาดหวังได้ว่า เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว จะได้รับสิ่งที่ต้องการได้ จากงานนั้น ดังนั้นคนเรามีเหตุผลที่จะคิดว่า ตนต้องทำอะไรบ้าง จึงจะได้รับรางวัลผลตอบแทน และรางวัลผลตอบแทนต้องมากเท่าไร จึงลงมือทำงานนั้น เพื่อทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจ และส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน การปลุกเร้าหรือกระตุ้นด้วยความพยายามที่จะจ่ายหรือให้สิ่งตอบแทนต่าง ๆ จะสามารถจูงใจให้ลูกจ้างมีความพยายามในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ปกติพนักงานรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่พวกเขาจะได้รับจากการทำงาน กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน

4. ปัจจัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.00) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ที่ตั้งไว้ นั้นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสามารถใช้อภิปรายผลได้ว่าความร่วมมือเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก หากภายในหน่วยงานขาดความร่วมมือจากสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานตั้งแต่แรกเริ่มแล้ว ย่อมทำให้การทำงานในขั้นตอนต่อไป ไม่สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในการศึกษาของ ดรูกัท และวอล์ฟ (Druskat & Wolff, 2001) พบว่า ความร่วมมือประกอบด้วยความไว้วางใจกันของสมาชิกสัมพันธ์กับทีมงานที่มีประสิทธิผล ความเข้าใจลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการมีมุมมองร่วมกัน เช่นเดียวกับการดำเนินงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก หากมีความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยเริ่มจากภายในหน่วยงานเดียวกัน รวมถึงต่างหน่วยงาน ย่อมช่วยให้การติดต่อประสานงาน ง่าย รวดเร็ว และสามารถดำเนินนโยบายตามแนวทางได้ดี ถ้าทุกฝ่ายยังขาดความร่วมมือก็จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเช่นกัน



ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์และการตอบแทนซึ่งกันและกัน อาทิ หัวหน้าให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของลูกน้อง มีความผูกพันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อหัวหน้ามอบหมายงาน ลูกน้องก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) ของ Homans (1950) ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง (Leader-member exchange) หัวหน้าจะมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลแก่สมาชิกในกลุ่มที่ตนดูแลรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากโอกาสในแสดงความคิดเห็น การร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมวางแผนในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการติดต่อประสานงานกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดนโยบายให้เป็นหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการทหารเป็นนโยบายหลักขององค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
3. ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย เพื่อการสนับสนุนทางด้านการจัดสรรงบประมาณทางกายและการพัฒนาข้าราชการทหารในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารระดับปฏิบัติการ ได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการตัดสินใจ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
5. ควรให้มีการไปศึกษาจากภายในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างข้าราชการทหารมีศักยภาพมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางและองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงาน องค์การ
6. เพื่อการพัฒนาข้าราชการทหารควรกำหนดหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการทหารในทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถนำมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรณ ฝ่องสุวรรณ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2555). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์.(2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุพาวรรณ วรณวาณิชย์. (2548). *การตลาดบริการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Beer, M., & Cannon, M.D. (2004). Promise and peril in implementing pay-for-performance. *Human Resource Management*, 43(1), 3-21.

Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 79 (3), 81-90.

Evan, J. R., & Lindsay, W. M. (1999). *The Management and Control of Quality*. St. Paul, MN: West Publishing Co.

Florin, P., Mitchell, R., Stevenson, J., & Klein, I. (2000). Predicting intermediate outcomes for prevention coalitions: A developmental perspective. *Evaluation and Program Planning*, 23 (3), 341-346.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (1982). *Management*. California : Addison Wesley.

Homans, G. C. (1950). *The Human Group*. NY: Harcourt Brace.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. (4th ed.). NY: McGraw-Hill.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior* (5th ed.). New Jersey: prentice Hall.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. C., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. NY: John Wiley & Sons.

Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14 (2), 149 - 226.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 142-150.

Tushman, M., & O'Reilly, C. A. (1997). *Winning through innovation: A practical guide to leading organizational change and renewal*, Boston, Harvard Business School Press.