

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

Factors Affecting the Success of the Government Officials in the Department of Army Operations

ชลธิชา คำบาง¹ วิจิตรา ศรีสอน²

Chonthicha Kumbang and Wijittra Srisorn

Received: September 13, 2022 Revised: September 25, 2022

Accepted: November 13, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการ จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, F-test และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

¹ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email. s60463825021@ssru.ac.th

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. wijittra.sr@ssru.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$) และองค์การและการจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ มีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords) : ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญ กรมยุทธการทหารบก

Abstract

The objectives of this research were to study the attitudes toward work accomplishment of the officials working in the Department of Army Operations, to compare the attitudes of these officials based on personal factors, and to study the relationships among factors that affect the officials' work accomplishment. This quantitative study surveyed 165 civil servants and used percentage, mean scores, standard deviation, and correlation in analyzing the data. The t-test and F-test analysis were used in testing the hypotheses.

The results of the study revealed that overall the participants' attitudes toward work accomplishment was at the highest level ($\bar{X} = 3.97$). The participants' attitudes with the highest level were found in the groups of supervisors, colleagues, and subordinates ($\bar{X} = 4.22$), followed by job advancement ($\bar{X} = 4.10$), and the organization and its management ($\bar{X} = 4.07$). The aspect that

the participants agreed the least was working conditions ($\bar{X} = 3.54$). In comparing the officials' attitudes toward work accomplishment based on personal factors (gender, age, education level, marital status, rank, work experience, and the monthly income), the results showed that there were no differences. Regarding the correlations of the factors affecting the success level of the job, it was found that job motivation had the highest correlation level ($r = 0.57$), followed by job morale ($r = 0.43$), and human resource management ($r = 0.35$), respectively.

Keywords: Operational success, success factors, Department of Army Operations

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 52 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิ และผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหารการทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, น.15)

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ส่งผลให้ “กรมยุทธการทหารบก” ซึ่งเป็นหน่วยงานความมั่นคง ภายใต้กระทรวงกลาโหม ได้รับมอบภารกิจให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย การทหารและ วางแผนยุทธศาสตร์ ประสานแผนของเหล่าทัพ และแผนการป้องกันภัยตาม สัญญาระหว่างประเทศและสนธิสัญญาทางทหาร ประสานกิจการรักษาดินแดนกับ กระทรวงมหาดไทย ประสานแผนการป้องกันทางอากาศของทหารที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายพลเรือน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ พิจารณาเสนอแนะนโยบายและแผนการฝึกผสม การฝึก ร่วม การสงครามจิตวิทยา และการปกครองในยามสงคราม ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงภารกิจและ การจัดอีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งใหญ่เมื่อตุลาคม พ.ศ. 2545 จึงได้ กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศขึ้นใน พ.ศ. 2546 และปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้มีความ

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและข้อกำหนดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาจัดทำแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใช้เป็นหลักในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานการบริหารจัดการและโครงสร้างการจัดส่วนราชการกรมยุทธการทหารบก จึงได้ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบูรณาการงานที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าด้วยกัน และในปี 2563 ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้อนุมัติคำสั่งฯ ให้ปรับโครงสร้างและอัตรากิจการจัดหมายเลข 1311 ของสำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ให้เป็นหน่วยขึ้นตรงระดับสำนักของกรมยุทธการทหารบก โดยให้มีการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังพลของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ทั้งนี้การจัดหน่วยวางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านยุทธการ ในเรื่องการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังของกองทัพบก ประกอบกับด้วยเหตุที่ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เปลี่ยนแปลงองค์กร จึงจำเป็นต้องรักษาคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความชำนาญให้ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ตามที่องค์กรต้องการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้จะรักษาคนให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จนกลายเป็นความผูกพัน จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรนั้นด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานและองค์กรเป็นหลักนำมาสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น (แสง ไชยสุวรรณ, 2551) อีกทั้งการปฏิบัติงานในปัจจุบันของกรมยุทธการทหารบกนั้น ถูกมองว่าเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง โดยเฉพาะในช่วง พ.ศ. 2535 - 2540 ได้สะท้อนถึงปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้ทหารยุ่งเกี่ยวกับการเมืองด้วยการทำรัฐประหารล้มล้างรัฐบาลในขณะนั้นคือ ผลประโยชน์ของกลุ่มทหาร ซึ่งกลุ่มทหารดังกล่าวมักจะนำไปสู่การอ้างเหตุผลอย่างเต็มที่ว่า “การแทรกแซงทางการเมืองนั้นกระทำไปเพื่อผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ” และนับตั้งแต่นั้นมาทหารก็เป็นหนึ่งในการตัวแสดงทางการเมืองมาโดยตลอด โดยเฉพาะในยามที่เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทาง

การเมือง ทหารหรือกองทัพถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยอาศัยเป้าหมายสำคัญคือ “การรักษาความสงบสุขภายใน ประเทศและยุติปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง” ซึ่งการเข้ามาปฏิบัติภารกิจของกองทัพในช่วงที่ผ่านมา มีทั้งประสบความสำเร็จ ล้มเหลว มีคนชื่นชม มีคนตำหนิ สลับกันไป ทั้งจากนักวิชาการ ประชาชน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ซึ่งการบริหารแบบปัจเจกบุคคลนี้ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ ประกอบด้วย การกำหนดและสรรหาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพ และการบริหารค่าจ้าง ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของหน่วยงาน และการบังคับบัญชาในองค์กร ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ เกิดความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบทั้งหมดนี้ถือเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร เนื่องจากข้าราชการกรมยุทธการทหารบก ที่ปฏิบัติงานนั้นมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ พอใจกับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ตัวบุคคล ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กรและการจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทาง การพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก และพัฒนาองค์กรให้การปฏิบัติงานเกิดศักยภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำนวนทั้งสิ้น 281 คน กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 281 คน ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 164.809 คน ผู้ทำการวิจัยเลือกกำหนด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

1) ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยของท่าน

2) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ได้แก่ 1) การกำหนดและสรรหาบุคลากร 2) การพัฒนาศักยภาพ และ 3) การบริหารค่าจ้าง

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เป้าหมายของหน่วยงาน และ 2) การบังคับบัญชาในองค์กร

3. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในงาน 4) ลักษณะงาน 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และ 6) ความรับผิดชอบ

3) ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ได้แก่ 1) งาน (Work) 2) ค่าตอบแทน (Pay) 3) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) 4) การได้รับการ

ยอมรับนับถือ (Verbal Recognition) 5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) 6) ตัวบุคคล (Self) 7) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, Co-workers and Subordinates) และ 8) องค์การและการจัดการ (Company and Management) โดยใช้รูปแบบสอบถามและแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคอร์ต (Likert' Scale) มี 5 ระดับ

4) ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's Test) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

5) ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก วิเคราะห์ด้วยการสรุป วิเคราะห์เนื้อหาและพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 เพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24 ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 27.27 สถานภาพสมรส โสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.82 สมรส จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 69.09 หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ชั้นยศ พบว่า ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 ชั้นประทวน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.48 ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 ระหว่าง 5 - 7 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ

27.27 ระหว่าง 7 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97 รายได้เฉลี่ยของท่าน มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.94 มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.48 มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และมีรายได้มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ การพัฒนาศักยภาพ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) การบริหารค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.54$) และ การกำหนดและสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ การบังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ เป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.52$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.52$) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.51$) และ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า

ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

ตัวบุคคล มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$)

ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

องค์การและการจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

การได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

งาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ

สภาพการทำงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก อยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก เมื่อพิจารณาระดับทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.35$) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.56$) และความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .19$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.43$) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.54$) และความสัมพันธ์ในระดับต่ำคือ ตัวบุคคล ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.19$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมพบว่า มีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.57$) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ องค์การและการจัดการ ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.68$) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ งานซึ่งมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.32$)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

1. สำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้กับทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ
3. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้กับคนในองค์กร

อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก” จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

พบว่า ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อ

จำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุดเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และองค์การและการจัดการ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพการทำงานซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกรายด้านในภาพรวมพบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ลักษณะงานในองค์กรเป็นที่สนใจให้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถควบคุมกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิยุทธ จินธิรัฐ (2564) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาประเทศของทหารผลการศึกษาพบว่า บทบาททหารในการพัฒนาประเทศคือ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นและดึงประชาชนไม่ให้หลงผิดไปร่วมมือกับฝ่ายคอมมิวนิสต์ ทำให้สถานการณ์ความขัดแย้งคลี่คลายลงในเวลาต่อมา ซึ่งเป็นสิ่งที่สนใจให้บุคคลภายนอกเข้ามาทำงานในองค์กรมากที่สุดและจากบทบาทในการป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ มาสู่บทบาทในการพัฒนา และช่วยเหลือประชาชนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ด้านคำตอบแทน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัยและคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 95.60

มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยงบประมาณและปัจจัยการวางแผน

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ทุกคนพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสถานภาพทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบวรวิทย์ รตนโชโต และคณะ (2563) วัฒนธรรมทางการเมืองไทยและบทบาทของทหารกับการเมือง ผลการศึกษาพบว่า หากต้องการพัฒนารูปแบบการเมืองการปกครองของไทยให้เป็นประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์นั้น จะต้องปลูกฝังและส่งเสริมหลักประชาธิปไตยที่ถูกต้องให้แก่ประชาชนในสังคม รวมถึงทหารต้องมีความเป็นทหารอาชีพและต้องยุติการเข้าแทรกแซงหรือมีบทบาททางการเมือง ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายพลเรือน อีกทั้งการปรับทัศนคติการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน โดยคำนึงถึงพันธกิจและบทบาทหน้าที่ของตนเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ประเทศชาติพัฒนาไปอย่างมีเสถียรภาพ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ได้ศึกษาบทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทยผลการศึกษาพบว่า การเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ ผลของกฎหมาย ความมีอุดมการณ์รักชาติ ผลของการฝึกสอบอบรม และความมีฐานะเกียรติยศ มีระดับความสำคัญมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ของไทย เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมีอุดมการณ์รักชาติ ผลของกฎหมาย ผลของการฝึกสอบอบรม และความมีฐานะเกียรติยศ วิธีที่เหมาะสมในการเข้าเป็นทหารเกณฑ์ของไทย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความพร้อมของเครื่องมือในการทำงาน ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริกานต์ แก้วโกสฐาฐ์ และธนสุวิทย์ ทับทิมฤกษ์ (2564) ได้ศึกษารูปแบบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจบริการผู้สูงอายุในประเทศไทยผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจบริการ

ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความต้องการให้สถาบันการเงินสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินธุรกิจในอัตราดอกเบี้ยที่ไม่สูงมาก จะช่วยให้การดำเนินธุรกิจราบรื่น และสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ และหลากหลายรูปแบบความพร้อมด้านเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองตามความต้องการของผู้สูงอายุและครอบครัว และนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา ปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากผู้สูงอายุ ทำให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน

ด้านตัวบุคคล พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ทักษะคิดและประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การจัดการความขัดแย้ง การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา พงศ์สิทธิกาญจนา และ ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา (2564) แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการชุมชนในภูมิภาคตะวันตก ผลการ วิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงาน ประกอบด้วย ด้านผู้นำโดยการเปลี่ยนแปลงความคิดในการดำเนินงาน ด้านองค์กรชุมชนโดยการส่งเสริมความมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการโดยประยุกต์ใช้วิธีการจัดการธุรกิจด้านนวัตกรรมโดยการนำภูมิปัญญาชุมชนมาใช้ และด้านเครือข่ายโดยการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ จิระพงษ์สุวรรณ และ ปิยากร หวังมหาพร (2565) ได้ศึกษาความสำเร็จในการดำเนินงานของสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยผลการศึกษา พบว่าสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยและชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งทำงานเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกัน ซึ่งมีสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่กำหนดระเบียบว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานชมรมผู้สูงอายุและมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชมรมผู้สูงอายุในลักษณะการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามผล และรายงานผล

ด้านองค์กรและการจัดการ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การกำหนดกรอบอัตรา ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การมีนโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน และมีบทบาทในงานมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กร มณีพรหม (2563) ได้

ศึกษาวิจัย เรื่องแนวทางการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหารของนายทหารสัญญาบัตรทั่วไปในกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษา พบว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว สามารถดำเนินการด้วยการจัดให้มีการอบรมเสวนา หรือการบรรยายในการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของหน่วยด้วยการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และให้มีการประเมินผล เพื่อสามารถควบคุมทิศทางให้เป็นไปตามเป้าหมายตรงตามนโยบายของกองทัพบก นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านกำลังพลในกรอบงานด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อความมีอุดมการณ์ทหารของกำลังพลกองทัพบก เพราะถือว่าส่งผลโดยตรง ซึ่งจะช่วยเสริมให้การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ประสบผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์ที่ 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ด้านชั้นยศ ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินินธิ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า และด้านการจัดการทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุดผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าสำนักงาน ด้านข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า และด้านการจัดการทรัพยากร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก เมื่อพิจารณาระดับทิศทางความสัมพันธ์ พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การ

ได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ จันทร์เทพ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .941 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกัน ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบก ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ พงษ์สินธุ์ เถลิ้มพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในระดับปานกลาง และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.378 (การจัดหาทรัพยากรมนุษย์) $+ 0.235$ (การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์) $+ 0.211$ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) $+ 0.073$ (การรักษาทรัพยากรมนุษย์)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธการทหารบกในภาพรวม พบว่า มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดคือ องค์การและการจัดการ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิพัทธ์ ภูมิชัยวรนนท์ ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และ วรางคณา จันทรคง (2562) ความสำเร็จในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการ ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงาน 5 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 การบริหารดี มีผู้นำที่ดีมีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารและจัดการองค์กรได้ทุกเรื่อง มีการดำเนินงานได้อย่างมาตรฐาน หมวดที่ 2 ประสานงานดี มีการให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเชื่อมโยงได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หมวดที่ 3 บุคลากรดี บุคลากรดีและมีประสิทธิภาพ หมวด 4 บริการดี ประชาชนได้รับบริการที่ดี จากระบบบริการที่ดี มีมาตรฐาน ครอบคลุมความจำเป็นขั้นพื้นฐาน หมวดที่ 5 ประชาชนมีสุขภาพดี ที่เกิดจากการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม เกิดการพัฒนาการดูแลตนเองอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว คือ ปัจจัยการรับรู้นโยบาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะ ควรชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามคู่มือการประเมิน รพ.สต.ติดดาว ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางเดียวกันและงบประมาณการดำเนินงานควรสนับสนุนตามความจำเป็นและส่วนขาดให้เหมาะสมของแต่ละสถานบริการ

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญและกำหนดเป็นแนวปฏิบัติให้กับทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพของงาน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรด้วยสวัสดิการต่าง ๆ

3. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติให้กันในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองได้

2. นำผลการศึกษาวิจัย ไปบรรจุในแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในเชิงประจักษ์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 (ตอนที่ 40).
- ธีระยุทธ จินทธีร. (2564). พัฒนาการและบทบาทในการพัฒนาประเทศของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. *วารสารทหารพัฒนา*, 45(2). 64 - 73
- บุรฉัตร จันทร์แดง และยุภาพร ยุภาศ. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กระบวนการจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(1). 29 - 44
- ศิริพงษ์ อรุณเดชาชัย และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(3). 59 - 67
- พระมหาบวรวิทย์ รตนโชโต และคณะ. (2563). วัฒนธรรมทางการเมืองไทยและบทบาทของทหารกับการเมือง. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 9(1), 128 - 141
- ทวี แจมจำรัส. (2564). บทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 26(1). 31 - 45
- ณัฐริกันต์ แก้วโกสฐาญ และธนสุวิทย์ ทับทิมธวัช. (2564). รูปแบบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจบริการผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10). 114 - 131
- จันทนา พงศ์สิทธิกาญจนา และธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานของผู้ประกอบการชุมชนในภูมิภาคตะวันตก. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 16(2). 89 - 102
- ศรัณย์ จิระพงษ์สุวรรณ และปิยากร หวังมหาพร. (2565). ความสำเร็จในการดำเนินงานของสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(2). 201 - 211.
- กร มณีพรหม. (2563). แนวทางการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหารของนายทหารสัญญาบัตรทั่วไปในกรมกำลังพลทหารบก. *หลักสูตรเสนาธิการทหารบก*.