ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

The Effectiveness of Government Officials in the Defense Policy and Planning Office, Office of the Permanent Secretary for Defense

กัญจน์ณัฏฐ์ ชื่นตระกูล[1] วิจิตรา ศรีสอน[2]

Kanchanat Chuentragul and Wijittra Srisorn

Received: March 2, 2023 Revised: April 10, 2023 Accepted: April 25, 2023

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน 3.ระดับเจตคติในการปฏิบัติงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจเจตคติ ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการและ 5. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 95% หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation (r) ผลการศึกษาพบว่า

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.71) ด้านการขาดงาน($\overline{X}$ = 4.59) ด้านผลิตภาพของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.45) ด้านการตั้งใจจะลาออก ($\overline{X}$ =

[1]รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program (Politics and Government) College of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Email: s64563825013@ssru.ac.th

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

4.36) ด้านทัศนคติของบุคคล ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านความเครียด ($\overline{X}$ = 4.28) ระดับเจตคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.17) การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.07) และความพึงพอใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50) ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) ข้อที่มีความค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.90) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.58) ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.57) ความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.52) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ เจตคติ ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.35 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.72 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการพบว่าควรมีการพัฒนาในด้านผลิตภาพของบุคคลผลการปฏิบัติงานการขาดงานการตั้งใจจะลาออกทัศนคติของบุคคล และความเครียด และการส่งเสริมทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร

คำสำคัญ (Keywords): ประสิทธิผล, แรงจูงใจ, ทัศนคติ

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the effectiveness of job performance, 2) performance motivation level, 3) work attitude level, 4) the relationship between motivation and attitude and the work effectiveness of government officials, and 5) to present guidelines for effective performance of civil servants in the Defense Policy and Planning Office of the Permanent Secretary for Defense. It is a quantitative research in which the questionnaires were used to collect data. From a sample group of 222 persons calculated from Taro Yamane's formula with an error of 95% or 0.05. Data analysis is in the forms

of frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The data were also analyzed by using Pearson Correlation Coefficient (r).

The study found that the overall performance of civil servants was at a high level ($\overline{X}$ = 4.45). The item with the highest average value was the performance ($\overline{X}$ = 4.71), and followed by absenteeism ($\overline{X}$ = 4.59), productivity ($\overline{X}$ = 4.45), intention to resign ($\overline{X}$ = 4.36), attitude of individual ($\overline{X}$ = 4.33), and stress ($\overline{X}$ = 4.28). The overall value of attitude levels in the performance of civil servants was at a high level ($\overline{X}$ = 3.91), starting from organizational commitment ($\overline{X}$ = 4.17), work participation ($\overline{X}$ = 4.07), and job satisfaction ($\overline{X}$ = 3.50). The level of work attitude of civil servants found that the overall value was at a high level ($\overline{X}$ = 3.61), where the highest value was respect ($\overline{X}$ = 3.90), and then followed by nature of work performed ($\overline{X}$ = 3.58), responsibility ($\overline{X}$ = 3.57), and success at work ($\overline{X}$ = 3.52), respectively. For the relationship between motivation, attitude, and effectiveness of civil servants, it was found that there was a high correlation with a Sig (2-tailed) value of 0.35, which was greater than 0.05, that is, to reject the main hypothesis (H0) and to accept the secondary hypothesis (H1). The correlation was at a relatively high level with a correlation coefficient (r) of 0.72, indicating that the two variables were not correlated in the same direction. For the effective performance guidelines for civil servants, it was found that there should be improvements in a person's productivity, performance, absenteeism, willingness to quit, a pers on's attitude and stress and to promote operational resources to be ready in various fields to facilitate the work of personnel.

Keywords: Effectiveness, motivation, attitude

บทนำ (Introduction)

ยุคโลกาภิวัตน์มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ และเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาของประเทศ ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทาง สังคม เศรษฐกิจ โดยการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) หนึ่งในยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารงานของรัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) จากการเปลี่ยนแปลงนี้องค์กรทหารได้มีการเคลื่อนไหวเชิงนโยบายที่เน้นงานด้านการพัฒนามากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทัพที่ทำให้เกิดผลที่ดีให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ ในการพัฒนาประเทศนั้นเป็นการใช้กำลังพลหน่วยงานต่าง ๆ เครื่องมือยุทโธปกรณ์ ความรู้และเทคโนโลยีความชำนาญการทางทหาร เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, 2555) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์งานราชการประจำทั่วไป และงานด้านความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศโดยทำหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินการที่เชื่อมโยงจากรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติรวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล (สุทธิมาตร จันทร์แดง, 2551) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการช่วยเหลือประชาชน โดยข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐถือเป็นตัวแทนของประชาชนที่เป็นส่วนสำคัญในการทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดเอาไว้ ดังนั้นการที่หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการประเมิน และติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้เทคนิคหรือวิธีการในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของหน่วยงานที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนกลาโหมสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งประกอบด้วยความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ

รับผิดชอบ และความก้าวหน้า และเรื่องของเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีในด้านผลิตภาพของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านทัศนคติของบุคคล และด้านความเครียด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแกผู้เกี่ยวของไปใชในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาระดับเจตคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ เจตคติ ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
5. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 525 คน กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 222 คน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขต คำถามให้ครอบคลุมโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการ
และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Analysis) จากการใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผ่านความเห็นชอบจากที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ราย ซึ่งจากการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ พบว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่าได้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ที่ 0.900 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.907

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษา เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละตอนได้แก่ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ Pearson Correlation (r) และตอนที่ 5 ทำการวิเคราะห์ด้วยการสรุปและพรรณาโวหาร

ผลการวิจัย (Research Results)

1.ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) ด้านการขาดงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59) ด้านผลิตภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) ด้านการตั้งใจจะลาออก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) ด้านทัศนคติของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านความเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28)

2.ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =

3.58) ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52)

3.ระดับเจตคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพบว่า เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเรียงลำดับได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และ ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50)

4.ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ เจตคติที่มีประสิทธิผลของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.35 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.72 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการวิจัยที่ค้นพบผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่าด้านผลิตภาพของบุคคล คือมีพฤติกรรมการทำงานมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ศรีอ่อน และวิทร วิภาหัสน์ (2564) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์

พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนั้น ต้องปฏิบัติงานตามภาระกิจและกิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช สกุลฐิติธนานนท์, นัทธ์หทัย อือนอก และฉัตรธาร ลิ้มอุปถัมภ์ (2564) อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการมีสัมพันภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการขาดงาน พบว่าการยึดถือสิทธิ์ในการปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนด การป้องกันมาตรการขาดงานที่ทำให้คนในองค์กรยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติตามระเบียบการทำงาน ไม่ขาดงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวรรณ ล๊อตเยอร์, จำเนียร ราชแพทยาคม และพนมพัทธ์ สมิตานนท์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติผลการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและต้องยึดระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดตระหนักถึงการขาดงานและป้องกันการขาดงานโดยไม่จำเป็น ด้านการตั้งใจจะลาออกพบว่าการลาออกของพนักงานไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การมีความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากองค์กร การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อทดแทนผู้ที่ตั้งใจลาออกมีค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิยา พิทักษ์คีรี และฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการเงินกลาโหม ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านบัญชีนั้นเป็นภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและต้องมีอัตราทดแทนหากมีผู้ปฏิบัติงานลาออกเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ด้านทัศนคติของบุคคล พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลต่อการมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของงานส่งผลต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเทือง มูลทองตน, ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา และสาวิตตรี จบศรี (2564) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยความผูกพัน เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนอกจากนี้แรงจูงใจสำคัญอีก

ประการคือความก้าวหน้าและความรักในงานซึ่งมีอิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก และด้านความเครียด พบว่าความเครียดเป็นผลกระทบต่อจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ความเครียดส่งผลต่อปัจจัยด้านกายภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจีรนันท์ แสวงการ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวงผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง และความเครียดในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวงอีกด้วย

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาราวรรณ ล๊อตเยอร์, จำเนียร ราชแพทยาคม และพนมพัทธ์ สมิตานนท์ (2564) คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การให้กำลังใจเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนลัทศิริ นิธิศุภโชค (2563) ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้นั้นเกิดจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความชำนาญ ขั้นตอนการการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติให้เสร็จสมบูรณ์อย่างเป็นระบบ งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิยา พิทักษ์คีรี และฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการเงินกลาโหม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักบัญชีมีทักษะใน

การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ มีระบบขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบและในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ พบว่ามีความเป็นอิสระในการทำงานหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดภายใต้ระเบียบที่กำหนดไว้ มีระเบียบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติมีความรับผิดชอบต่องานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย ทรัพย์แสนดี และดารณี เอื้อชนะจิต (2564) การบริหารสำนักงานบัญชีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีดิจิทัลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานบัญชีดิจิทัลนั้นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งาน พนักงานปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบอย่างเคร่งครัด ด้านความก้าวหน้า คือทุกคนมีสิทธิ์ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง มีการเข้าถึงโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเทือง มูลทองตน, ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา และสาวิตตรี จบศรี (2564) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดจากการได้รับโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

3. ผลการศึกษาระดับเจตคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ความรู้สึกเชิงบวกของข้าราชการที่มีต่อการทำงาน ความคาดหวังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเชาวน์ มีหนองหว้า และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารนโยบายการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข พ.ศ. 2545 การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาอยู่ในความสำคัญลำดับที่ 2 รองจากงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสื่อสารมีความเหมาะสม แต่ยังติดขัดในระเบียบปฏิบัติบางอย่าง ผู้บริหารที่รับผิดชอบการจัดการศึกษามี มีภาวะผู้นำ แต่ยังขาดความเข้มแข็งด้านวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าความต้องการของสมาชิกในองค์กรเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน การมีจุดประสงค์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันในองค์กร การร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ฐ กองคำ และธนวิทย์ บุตรอุดม (2565)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกองทุน รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความรู้สึกอย่างแรงกล้าที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช สกุลฐิติธนานนท์, นัทธ์หทัย อือนอก และฉัตรธาร ลิ้มอุปถัมภ์ (2564) อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญนั้นความสำเร็จของงานเกิดจากปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติ การร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลขององค์กรซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตัวเองและรักในองค์กร

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ เจตคติ ที่มีประสิทธิผลของข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงโดยมีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.35 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.72 โดยแสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี เกิดก่อวงษ์ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

5. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการใน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถนำเสนอแนวทางปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

5.1 ด้านผลิตภาพของบุคคล เพื่อให้เกิดระสิทธิผลของข้าราชการในหน่วยสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ควรส่งเสริมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานมีผลกระทบต่อความสำเร็จ

ขององค์กร ที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กร พร้อมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทั้งนี้ ควรมองเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

5.2 ด้านผลการปฏิบัติงาน สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น การปฏิบัติงานต้องมีความสัมพันธ์กับการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน และในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานด้วย

5.3 ด้านการขาดงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นต้องยึดถือสิทธิ์ในการปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนด บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามระเบียบการทำงาน ไม่ขาดงาน หรือไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่แจ้งให้ทราบ

5.4 ด้านการตั้งใจจะลาออก ในการปฏิบัติงานย่อมมีบุคลากรที่ลาออกหมุนเวียนอยู่เสมอ สำหรับการลาออกนั้น ต้องไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรท่านอื่นก่อนลาออก นอกจากนั้นองค์กรต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อทดแทนผู้ที่ตั้งใจลาออก แต่ทั้งนี้ในเบื้องต้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการอบรมที่ค่อนข้างสูง ซึ่งหากบุคลากรจะลาออกต้องปฏิบัติตามระเบียบของการลาออกอย่างเคร่งครัด

5.5 ด้านทัศนคติของบุคคล ในองค์กรต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อเสริมพลังบวกในการทำงานให้กับองค์กร และส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.6 ด้านความเครียด การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ความเครียดส่งผลกระทบต่อจิตใจผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากความเครียดส่งผลต่อปัจจัยด้านกายภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ร่างกายเจ็บป่วย ไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเป็นต้น ซึ่งแนวทางการดำเนินงาน คือการลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานด้วยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนสร้างความสนิทสนมกันและสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าถึงโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และการมีจุดประสงค์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันในองค์กร

2. ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่องานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

กรกช สกุลฐิติธนานนท์, นัทธ์หทัย อือนอก และฉัตรธาร ลิ้มอุปถัมภ์. (2564). อิทธิพลของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ. **Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University.** หน้า 120 – 131.

จีรนันท์ แสวงการ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนของกรมทางหลวง. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์**, 4(2). หน้า 57-67.

ดาราวรรณ ล๊อตเยอร์, จำเนียร ราชแพทยาคม และพนมพัทธ์ สมิตานนท์. (2564). คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. **วารสาร มมร วิชาการล้านนา**, 10(2), หน้า 35-46.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** กรุงเทพฯ. บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นลัทศิริ นิธิศุภโชค. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 2**(1), 57-54.

ประเทือง มูลทองตน, ชิณโสณ์ วิสิฐนิธิกิจา และสาวิตตรี จบศรี. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร.**วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.)**, 23(2), หน้า 39 – 49.

รังสิยา พิทักษ์คีรี และฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี ของกรมการเงินกลาโหม. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์.** 17(2), หน้า 42 – 55

วันเพ็ฐ กองคำ และธนวิทย์ บุตรอุดม. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี. **Journal of Politics and Governance,** 12(1), หน้า 115 – 132.

วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. **Journal of Tourism Leisure and Hospitality Management**, 2(2), หน้า 1-11.

สิทธิชัย ทรัพย์แสนดี และดารณี เอื้อชนะจิต. (2564). การบริหารสำนักงานบัญชีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีดิจิทัล ในประเทศไทย. **Journal of Roi Kaensarn Academi,** 6(10), 125-140.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2555). **กรอบความเห็นร่วมปฏิรูปประเทศไทยด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.

สุเชาวน์ มีหนองหว้า และคณะ (2565) การบริหารนโยบายการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์,** 7(2), หน้า 156 – 166.

สุทธิมาตร จันทร์แดง. (2551). พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551. **จุลนิติ**, 6(4), หน้า 89-97.

อังคณา ศรีอ่อน และวิทร วิภาหัสน์. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษากับประสิทธิผลในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล,** 6(2), หน้า 1-9.