

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด  
กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

Factors Affecting the Performance Efficiency of Officer Royal Thai  
Armed Forces Headquarters in Chaeng Watthana District

ศุภชมา แจ่มใส<sup>1</sup>  
Suphatcha Jamsai<sup>1</sup>

Received: 3 November 2025 Revised: 26 February 2026 Accepted: 26 February 2026

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และโครงสร้างองค์กร สำหรับปัจจัยด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงานแม้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับหนึ่ง แต่เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอื่นกลับแสดงอิทธิพลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ยังพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับประสิทธิภาพต่ำกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ขณะที่ปัจจัยด้านอายุของข้าราชการไม่มีความแตกต่างในด้านประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ข้าราชการ

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา;  
Master's Degree Department of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University.  
E-mail: s65563825065@ssru.ac.th

## Abstract

This study aimed to 1) examine the level of work performance efficiency among government officer under the Royal Thai Army Headquarters in Chaeng Watthana District, and 2) investigate the factors influencing their work performance efficiency.

A quantitative research methodology was employed, utilizing a structured questionnaire to collect data from a sample of 350 personnel. The data were analyzed using both descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the majority of government officers exhibited a high level of work performance efficiency, particularly in terms of task achievement. 2) Statistically significant factors influencing performance efficiency included technological factors and organizational structure. Moreover, strategic factors and work processes demonstrated a moderate positive correlation with performance efficiency, they showed a statistically significant negative influence when analyzed in conjunction with other variables. Furthermore, the analysis indicated that civil servants with varying period of work exhibited significantly different levels of performance efficiency. Specially, those with less than five years of service had lower efficiency compared to those with more than eleven years of experience. However, no statistically significant differences in performance efficiency were found based on age.

**Keywords:** Performance efficiency, Performance, Government officers

## บทนำ (Introduction)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถของภาครัฐในการบริหารจัดการและบรรลุเป้าหมาย การบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การดำเนินงานคล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนราชการ การพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจของข้าราชการจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดอย่างรวดเร็ว

กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นหน่วยงานหลักในการวางแผน อำนวยการ และบูรณาการกำลังทหารเพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศ การปฏิบัติงานของข้าราชการจึงต้องอาศัยประสิทธิภาพสูง ปัจจัยที่ส่งผลได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานจริงยังพบปัญหา เช่น โครงสร้างซับซ้อน ระบบการบังคับบัญชาลำดับชั้นทำให้การตัดสินใจล่าช้าขาดแรงจูงใจ ระบบฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุม รวมถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มงวด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อปรับปรุงระบบบริหารภาครัฐให้เหมาะสม สนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และสามารถนำผลการศึกษาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐที่มีโครงสร้างและลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางบริหารจัดการที่ตอบโจทย์กับบริบทขององค์กรราชการในยุคปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำนวน 2,785 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 350 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงาน

โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Demographic Information) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมจำนวน 25 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ รวมจำนวน 20 ข้อ ใช้มาตราประมาณค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องและแม่นยำ พร้อมทั้งใช้เครื่องมือทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

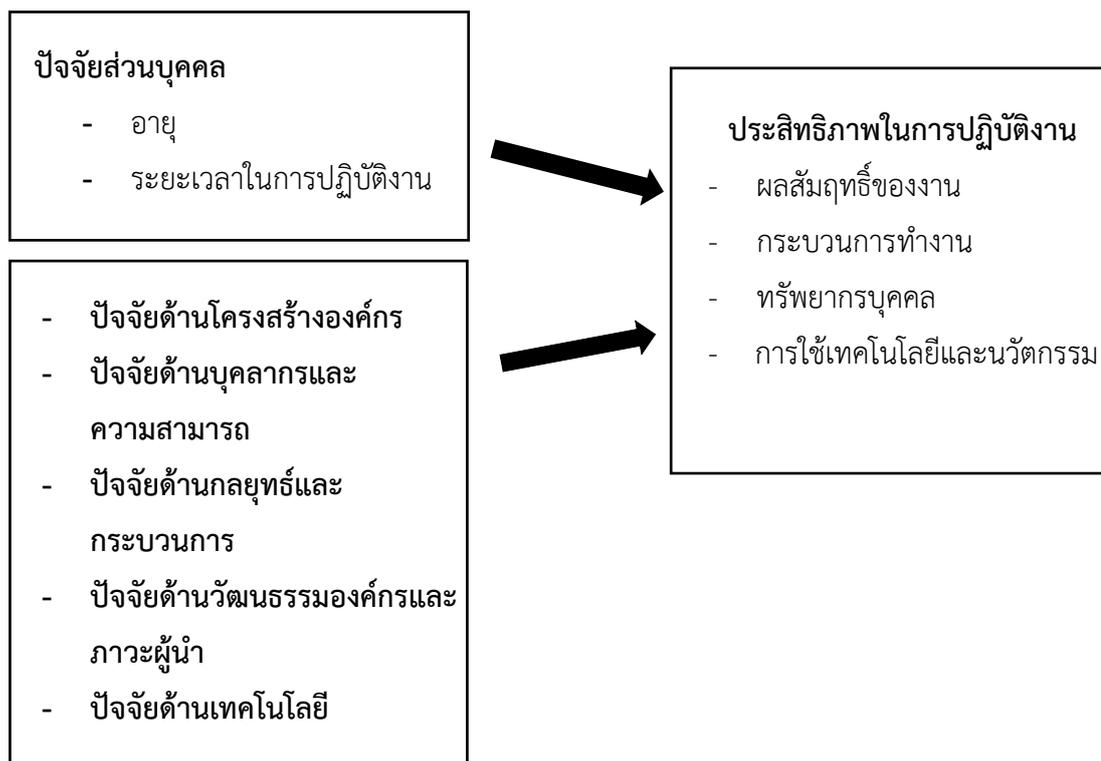
1. ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร บุคลากร กลยุทธ์ และเทคโนโลยี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบระดับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และมีอายุงานมากกว่า 20 ปี สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานขององค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ใน 5 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร บุคลากรและทักษะ กลยุทธ์และกระบวนการทำงาน วัฒนธรรมและภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยภาพรวม

n = 350

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.51	1.040	มาก
ด้านบุคลากรและทักษะ	3.41	.954	มาก
ด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน	3.46	.930	มาก
ด้านวัฒนธรรมและภาวะผู้นำ	3.41	.842	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.43	.985	มาก
รวม	3.44	.906	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ

ด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากรและทักษะ และด้านวัฒนธรรมและภาวะผู้นำตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ใน 5 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน กระบวนการทำงาน ทรัพยากรบุคคล และการใช้เทคโนโลยี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยภาพรวม

n = 350

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.79	.779	มาก
ด้านกระบวนการทำงาน	3.69	.819	มาก
ด้านบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.66	.843	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.74	.737	มาก
รวม	3.72	.767	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน รองลงมา ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านกระบวนการทำงาน และด้านบุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	1.363	.075		18.209	.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	.462	.070	.626	6.593	.000*
ด้านบุคลากรและความสามารถ	.103	.047	.128	2.199	.029*
ด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน	-.287	.068	-.348	-4.218	.000*
ด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ	-.034	.038	-.037	-.896	.371
ด้านเทคโนโลยี	.435	.052	.558	8.428	.000*
R = .923 R <sup>2</sup> = .852 R <sup>2</sup> adj. = .850 F = 395.685 Sig. = .000					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญและมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ รองลงมา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากรและความสามารถ ด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน ส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญและยังคงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะวิเคราะห์โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Analysis) ดังตาราง 4-8

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

		โครงสร้างองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โครงสร้างองค์กร	Pearson	1	.895**
	Sig. (2-		.000
	N	350	350
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson	.895**	1
	Sig. (2-	.000	
	N	350	350

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ )

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้านบุคลากรและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

บุคลากรและความสามารถ		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
บุคลากรและ ความสามารถ	Pearson	1	.866**
	Sig. (2-		.000
	N	350	350
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Pearson	.866**	1
	Sig. (2-	.000	
	N	350	350

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ )

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยด้านบุคลากรและความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

กลยุทธ์และกระบวนการทำงาน		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
กลยุทธ์และ กระบวนการ ทำงาน	Pearson	1	.854**
	Sig. (2-		.000
	N	350	350
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Pearson	.854**	1
	Sig. (2-	.000	
	N	350	350

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ )

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำทำงาน		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ	Pearson	1
	Sig. (2-	.779**
	N	350
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Pearson	.779**
	Sig. (2-	.000
	N	350

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ )

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

เทคโนโลยี		ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
เทคโนโลยี	Pearson	1
	Sig. (2-	.908**
	N	350
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	Pearson	.908**
	Sig. (2-	.000
	N	350

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ )

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ

**ตอนที่ 6** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โดยจำแนกตามอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังตารางที่ 9-10

**ตารางที่ 9** การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามอายุ

	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30	3.49	.799	1.990	.115
	31-40 ปี	3.78	.738		
	41-50 ปี	3.75	.816		
	50 ปีขึ้นไป	3.75	.681		

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**ตารางที่ 10** การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.11	.780	5.741	.001
	5-10 ปี	3.67	.688		
	11-20 ปี	3.87	.746		
	20 ปีขึ้นไป	3.67	.774		

จากตาราง 4.20 แสดงให้เห็นว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีคะแนนประสิทธิภาพต่ำที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ตามสมมติฐานดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เห็นได้ชัดเจนว่าในโครงสร้างช่วยเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากร

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรและความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรและความสามารถ มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อประสิทธิภาพ ที่เน้นความรู้ ทักษะ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

**สมมติฐานที่ 3** กลยุทธ์และกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษา พบว่ากลยุทธ์และกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าข้าราชการที่เข้าใจกลยุทธ์และมีขั้นตอนการทำงานชัดเจน กลยุทธ์ที่ดีต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มิใช่เพียงแผนบนกระดาษ

**สมมติฐานที่ 4** วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะกองบัญชาการกองทัพไทยมีโครงสร้างการบังคับบัญชาชัดเจนและวัฒนธรรมราชการแข็งตัว องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน เช่น การมีเป้าหมายร่วมกันและความปรับตัวดี จะมีประสิทธิภาพสูง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากรในภาครัฐ

**สมมติฐานที่ 5** เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ จากการศึกษา พบว่า เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น และลดข้อผิดพลาด ความง่ายในการใช้งานและประโยชน์ต่อการทำงานของเทคโนโลยี ส่งผลต่อความเต็มใจใช้งานและประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความคล่องตัวและคุณภาพงานของข้าราชการ

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีอายุงานมากกว่ามักมีประสิทธิภาพสูงกว่า มีความสามารถในการบริหารเวลา การวางแผน และการตัดสินใจของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ

**สมมติฐานที่ 7** ข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ ในแต่ละช่วงอายุมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ ไม่พบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ อายุไม่ใช่ปัจจัยหลักหาก

ขาดแรงจูงใจและระบบสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสม ข้าราชการวัยกลางคน (30-50 ปี) มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เนื่องจากมีทักษะภาวะและประสบการณ์ แต่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุไม่ชัดเจนในระดับนัยสำคัญ

**สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ** จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนทั้งในด้านสายบังคับบัญชา การตัดสินใจ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การงานมีระบบและคล่องตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โครงสร้างที่เหมาะสมช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความยืดหยุ่นในการประสานงาน

**สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ** จากการศึกษา พบว่า เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่เขตแจ้งวัฒนะ การใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบัญชาการควบคุมและสื่อสาร ระบบประชุมทางไกล และฐานข้อมูลกำลังพลช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และการตอบสนองต่อการกิจด้านความมั่นคง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ช่วยเพิ่มความแม่นยำ ความโปร่งใส และเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

## อภิปรายผล (Research Discussion)

การศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากลักษณะโครงสร้างองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาชัดเจน มีระบบกำกับติดตาม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแบบราชการ (bureaucratic organization) ที่เน้นความมีระเบียบแบบแผนและการควบคุมภายใน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยอื่น แสดงให้เห็นว่าในบริบทองค์กรภาครัฐด้านความมั่นคง โครงสร้างและระบบสนับสนุนทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานต้องอาศัยการประสานงานหลายหน่วยงาน และต้องการความถูกต้องแม่นยำสูง การมีระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล และการติดตามงาน จึงช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงโครงสร้าง (structural factors) มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์มากกว่าปัจจัยเชิงนโยบายหรือกลยุทธ์เพียงอย่างเดียว กล่าวอีกนัยหนึ่ง หากองค์กรมีระบบที่เอื้อต่อการทำงาน มีโครงสร้างหน้าที่ชัดเจน และมีเครื่องมือสนับสนุนที่เหมาะสม บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ปัจจัยด้านกลยุทธ์และกระบวนการทำงานมีแนวโน้มส่งผลในทิศทางเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจตีความได้ว่า การกำหนดขั้นตอนหรือแนวทางปฏิบัติที่เข้มงวดเกินไป อาจทำให้เกิดความล่าช้าหรือขาดความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ดังนั้น การออกแบบกระบวนการทำงานจึงควรสร้างสมดุลระหว่าง “การควบคุม” และ “ความคล่องตัว” เพื่อไม่ให้ระบบกลายเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพ

4. ผลการเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะมีระดับประสิทธิภาพสูงกว่า ผลดังกล่าวสะท้อนลักษณะองค์ความรู้ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความเข้าใจระบบราชการ ซึ่งเป็นความรู้เชิงบริบท (contextual knowledge) ที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้น ๆ การส่งเสริมประสบการณ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน หน่วยงานควรลงทุนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น ระบบจัดการข้อมูล การติดตามผลการปฏิบัติงาน และระบบสื่อสารภายใน เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง โปร่งใส และลดภาระงานซ้ำซ้อน

2. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับภารกิจยุคใหม่ โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา

3. พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการพัฒนา soft skills เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการมีระบบประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

4. เสริมสร้างกลยุทธ์และกระบวนการทำงาน ให้มีความเป็นระบบ ชัดเจน และติดตามผลได้จริง โดยใช้หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ทันสมัย เช่น การใช้ KPIs หรือระบบติดตามงานแบบ real-time เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

5. ใช้ประสบการณ์ทำงานเป็นฐานในการพัฒนาบุคลากร จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (career path) ให้สอดคล้องกับระยะเวลาการทำงาน และออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมตามช่วงอายุราชการ ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การอบรมเชิงลึก จนถึงการพัฒนาบุคลากรอาวุโสให้เป็นที่ปรึกษา

6. ทบทวนบทบาทของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร แม้ไม่ปรากฏผลเชิงสถิติ แต่ในเชิงการบริหารยังคงมีความสำคัญ ควรพัฒนาผู้นำที่สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ไปยังหน่วยงานในพื้นที่อื่นของกองบัญชาการกองทัพไทย หรือหน่วยงานอื่นในกองทัพ เพื่อให้ได้ผลที่ครอบคลุมและเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

2. ศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Case Study) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจข้อจำกัดในการบริหาร และอธิบายความแตกต่างระหว่าง “กลยุทธ์บนเอกสาร” กับ “การปฏิบัติจริง”

3. เปรียบเทียบหน่วยงานทหารกับหน่วยงานพลเรือน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัย เช่น เทคโนโลยีและภาวะผู้นำ ต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน

#### เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญากร จิตต์อารีและพร ทิวา แสงเขียว. (2567). โครงสร้างขององค์กรและระบบการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจน้ำมันเอทานอลในประเทศไทย. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(6), 34-48.
- จุกุฑารัตน์ ศิริพร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- จุกุฑารัตน์ ศิริพร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการในระบบราชการอิเล็กทรอนิกส์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- นิรชา กลิ่นอุบล. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ: กรณีศึกษากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2556). ภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 10(2), 45-60.
- ปัทมพร พรหมทอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร. *การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.

- ปิยาภรณ์ อินทราว. (2560). **คุณลักษณะของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยาภรณ์ อินทราว. (2560). **คุณลักษณะของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณีรัตน์ สุขเกษม. (2562). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ**. วารสารการบริหารและการจัดการ, 11(1), 85-98.
- อุษณีย์ ปานนาค. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9**. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุพัตรา ศรีสำอางค์. (2564). **ประสบการณ์ในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น**. วารสารวิชาการสถาบันพระปกเกล้า, 19(2), 112-127.
- Benner, P. (1984). **From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice**. Addison-Wesley.
- Davis, F. D. (1989). **Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology**. MIS Quarterly.
- Denison, D. R. (2000). **Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?** In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.). *The Handbook of Organizational Culture*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2017). **Human resource management (15th ed.)**. Pearson.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations (2<sup>nd</sup> ed.)**. New York: Wiley.
- McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for "intelligence."** American Psychologist.
- Mintzberg, H. (1994). **The rise and fall of strategic planning**. Free Press.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational behavior (9th ed.)**. Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.
- Wright, P. and McMahan, G. (2011). **Exploring Human Capital: Putting "Human" Back into Strategic Human Resource Management**. Human Resource Management Journal, 21, 93-104.