

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
ACTORS INFLUENCING THE WORKING EFFICIENCY
OF THE GOVERNMENT OFFICERS
IN THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

พริมรตา สิริบุลภรณ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Primrata Sirabulaporn
Email: primlyjung@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 376 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ แบบ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

Abstract

The objectives of this survey research were 1) To study the working efficiency of the government officers in the Office of the Permanent Secretary for Defence. 2) To study the working efficiency of the government officers in the Office of the Permanent Secretary for Defence classified by the individual factors 3) To study the factors that influence the working efficiency of the government officers in the Office of the Permanent Secretary for Defence. The Total number of participants are 376 people. Questionnaires were use as the data collection instruments. The statistics used for data analysis were percentages, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA. In case there was a statistically significant difference, a pair of variables was compared by LSD and the Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that, the different personal factors including genders, educational levels, and job positions did not influence the officers' working efficiency. The government officers with age and monthly income differences showed different working efficiency. Meanwhile, factors including the success in work, the relationship with colleagues, being respected and accepted, job security, and career growth influenced the working efficiency of the government officers in the Office of the Permanent Secretary for Defence.

Key words: the working efficiency, the government officers in the Office of the Permanent Secretary for Defence.

บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ การปฏิบัติงาน

และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ ส่งเสริม และพัฒนาปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. **ขอบเขตประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 6,264 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 3,670 นาย และนายทหารชั้นประทวน 2,594 นาย (ข้อมูลอ้างอิงจาก กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ณ วันที่ 20 มีนาคม 2563)

2. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน

3. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยคำจูน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

5. **ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่** ระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2563 ณ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
3. กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการกำลังพล สามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดแนวทาง วิธีการ และพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1) คุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ 1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะทำได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานแล้วแก้ปัญหาต่าง ๆ และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมายย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจในความสำเร็จ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่อง แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากหัวหน้างาน 1.3 ลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ 1.4 ความรับผิดชอบต่องาน คือ ความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น 1.6 โอกาสการก้าวหน้า คือ การมีโอกาที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร องค์กรมีการกำหนดเส้นทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม 2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงานถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 2.1 นโยบายและการบริหารงาน การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ 2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงาน 2.4 ค่าตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม 2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความมีน้ำใจ ความสามัคคี การให้ความร่วมมือในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2.7 สภาพในการทำงาน ได้แก่ สถานะของบุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรและในสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท 2.9 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท สังกัดสำนักปลัดตำแหน่งงานสายงานวิชาการ สรุปผลการศึกษา

ระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาในระดับมาก คือ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว รองลงมาในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ โดยปัจจัยมีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถรวมกันพยากรณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี สถานภาพโสด วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ชั้นยศสิบเอก ตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง โดยมีปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่ามีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของข้าราชการทหาร และรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งของหน่วยงาน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ แสดงให้เห็นว่ามีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต และเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงานจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและครอบครัว

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันปราบปราม เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีอายุโดยเฉลี่ย 37.91 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,886.31 บาท มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 15.72 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยเฉลี่ย 11.99 ปี 2. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 2.71 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพิจารณาปัจจัยที่อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และแม้ว่าท่านต้องเข้าเวร-ยาม ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ค่าตอบแทน รายได้ที่ท่านได้จากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร หน่วยงานมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ อยู่ในระดับพอใช้ และจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับควรปรับปรุง 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน โดยอันดับแรกคือ ด้านการประหยัดทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน 4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และค่าตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 6,264 คน ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 3,670 นาย และนายทหารชั้นประทวน 2,594 นาย (ข้อมูลอ้างอิงจากกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ณ วันที่ 20 มีนาคม 2563) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973) ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

แบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร และอายุราชการ จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 34 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดทรัพยากร จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วย น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21-5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 3.41-4.20 = ระดับความคิดเห็นมาก, 2.61-3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 1.81-2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1.00-1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. สถิติอนุมาน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศและตำแหน่งงาน จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และด้านการประหยัดทรัพยากร

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือเป็นไปตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณ เกิดผลงานที่มีความถูกต้องแม่นยำและครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนหรือสังคม ทำให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ในการสอบทานระบบการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และ/หรือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ

1.2 ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่วางแผน บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดลำดับความเร่งด่วนของงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อังศินันท์ อินทรกำแหง

และ นริสรา พิงษ์โพธิ์สก (2556) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการทำงานสามารถพิจารณาได้ในแง่ของ กระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้ลงมือปฏิบัติทันทีเมื่อได้รับมอบหมายงานแต่เป็นการปฏิบัติงานโดยจัดลำดับความเร่งด่วนของการสั่งการ

1.3 ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ นพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ปริมาณงานที่บรรลุเป้าหมาย คือ บุคลากร ขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2556) กล่าวว่า ตั้งเป้าหมายในการทำงานก่อนเริ่มต้นการทำงานทุกครั้ง และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง การตั้งเป้าหมายเป็นการวางแผนการทำงานไวล่วงหน้า ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

1.4 ด้านการประหยัดทรัพยากรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปริมาณการใช้ ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) เกี่ยวกับองค์ประกอบของ การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Certo, Samuel C. (2000) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการจัดสรร ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุราชการ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความแตกต่างทางด้านเพศไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละ ตำแหน่งของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากการระบุเพศของผู้ปฏิบัติงานสำหรับ แต่ละตำแหน่งงานในระเบียบการบรรจุอัตรากำลังพล เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรภาค 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิขญา ศักดิ์ศรีพิยัคฆ์ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูงขององค์กรที่สามารถตอบสนองผู้ปฏิบัติงานในแต่ละช่วงอายุ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความมั่นคงไม่ถูกไล่่อออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี จึงมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การคัดเลือกกำลังพลเพื่อบรรจุในแต่ละตำแหน่งงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม มีการพิจารณาถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอรัตน์ อินทวงศ์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสมุทรโพธิ์เซ็นฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สยามสมุทรโพธิ์เซ็นฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นการที่ข้าราชการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น เท่าไหร่ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้ข้าราชการพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายได้และค่าตอบแทนเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงค์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเชเบอร์ก และคณะ (1959) เกี่ยวกับปัจจัยคำจูงที่กล่าวว่าค่าตอบแทน คือ คำจูง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น โบนัส สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่หากองค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการทหาร ต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่มีการกำหนดแบ่งแยกมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตรก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1

2.6 ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า หากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้นเพียงใด บุคคลนั้นย่อมมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น เมื่อมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติงานในเรื่องเดิม ๆ หรืองานที่มีลักษณะคล้ายกันก็จะมี ความรวดเร็วขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2556) กล่าวว่า ประสบการณ์ คือ ความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้เพียงแคในด้านวิชาการเท่านั้น การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะมีความแม่นยำในการทำงาน แทบจะไม่เกิดความผิดพลาด

3. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม เรียงตามลำดับที่มีผลสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยที่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลในทิศทางตรงกันข้าม สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก และคณะ (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาได้เสมอ ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ เกิดความภูมิใจในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีกำลังใจ ในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป เป็นปัจจัยกระตุ้นให้

บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin & Gray (1968) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงและมีความท้าทายที่จะทำได้ จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป นอกจากนี้การชักชวนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของการทำงาน จะทำให้เข้าใจและยอมรับเป้าหมายนั้นมาตั้งแต่ต้น และส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดีมากขึ้นอีก ตลอดจนมีความผูกพันใจกับเป้าหมายนั้นมาก

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร หรือการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก และคณะ (1959) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับงานที่ทำ ความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดี ในลักษณะของการยกย่อง ชื่นชม เช่น เมื่อทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้การยอมรับ ยกย่องนับถือ ก็จะเป็นกำลังใจให้ทำงานต่อไป เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก และคณะ (1959) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

3.4 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา มีความสัมพันธ์กันอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ เชื้อนสูงค์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจ

ตระเวนขายแดนที่ 33 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ โดยมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่ดีทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.5 ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความคงทนของตำแหน่งงาน และมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham (1958) กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นหนึ่งในความต้องการภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนอง ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนทักษะ ความรู้ และเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน รวมทั้งจัดให้มีรางวัลพิเศษ หรือกิจกรรมที่เป็นการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ และกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเป็นมาตรฐาน เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้อย่างทั่วถึงทุกคน รวมถึงพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้มีความสอดคล้องกับผลงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานด้วยความขยันและความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เช่น ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติตัวอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตติมา อัครดิพงษ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นพวรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 สืบค้นจาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุประวีณ เชื้อนสูงศ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563, สืบค้นจาก [http://oda.mod.go.th/Banner-\(1\)/63/คู่มือการปฏิบัติงาน-สตน-ประจำปีงบประมาณ-63.aspx](http://oda.mod.go.th/Banner-(1)/63/คู่มือการปฏิบัติงาน-สตน-ประจำปีงบประมาณ-63.aspx)
- อมรรัตน์ จันท์เกตุ, พ.ต.ท.หญิง (2560). *ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของ คณะสัตวแพทยศาสตร์*. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- Barnard, Chester I. (1986). *The Function of the Executive*. Cambridge : Harvard University press.
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. New Jersey : Pretice-Hall.
- Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York : John Willey & Sons
- Locke, Edwin A. and Lathan, Gray P. (1968). *Organizational Behavior and Human Performance*. Chicago : Rand McNally
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Walton, R.E. (1975). *Quality of Work Life: What it is?*. Slone Management Review.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York : Haper and Row Publications.