

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

พันโทวิเชียร ใจดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Affecting the Operating Efficiency of Personnel
in Suratthani Military District**

Lt. Col. Wichean Jaidee

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล

พันโทวิเชียร ใจดี

แขนงวิชา

บริหารธุรกิจ

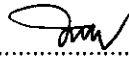
สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



(รองศาสตราจารย์จรรยา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ ๒๒ เดือน ก.ค. พ.ศ. ๒๕๖๓

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก
สุราษฎร์ธานี

ผู้ศึกษา พันโท วิเชียร ใจดี ปริณญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี (3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 350 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร ยามาเนได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกด้านบริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาค การมีส่วนร่วม มีการหมุนเวียนบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนกัน ควรเพิ่มรายได้แก่กลุ่มผู้มีรายได้น้อย จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ มีการศึกษาดูงานเพื่อเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ประหยัด คุ่มค่า และทันเวลา

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีผล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สำเร็จขึ้นได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ชนินทร์ หุณหพันธรัภย์ ผู้รับเป็นที่ปรึกษาในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษา คอยติดตามความก้าวหน้าและให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาได้รับความสะดวกในการขออนุญาตติดต่อ รวมทั้งให้คำแนะนำที่ชัดเจน และรวดเร็วมาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคุณพ่อ ครอบครัว และคุณอรวรรณ ทวีพรฤทธิ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่คอยให้การสนับสนุนแนะนำเป็นกำลังใจที่ดีที่ช่วยให้ผู้ศึกษาไม่ท้อถอยหรือละทิ้งการศึกษา จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ที่กรุณาให้ความร่วมมือความเมตตากรุณาจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อาจก่อให้เกิดประโยชน์อันใดแก่สังคมและประเทศชาติ ขอมอบความดีงามเหล่านี้แก่บุคคลผู้ถูกเอ่ยนามข้างต้นและขอมอบให้แก่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้เขียนถือว่าเป็นสถาบันที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริง

วิเชียร ใจดี

มิถุนายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	8
การดำเนินงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี	57
การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปการวิจัย	92
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	109
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	110
ข รายการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	112
ค รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	119
ง แบบสอบถาม	122
ประวัติผู้ศึกษา	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 57
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 60
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 61
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 62
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านงบประมาณ ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 63
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 64
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 65
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 66
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 67
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 69
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี 69
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านเวลาของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี 70
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี 71
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน	73
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	74
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	75
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบสถานภาพการสมรสที่ต่างกันกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	75
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	76
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	77
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	78
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	79
ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	81
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับนโยบายและ ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	82
ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านงบประมาณ ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	83
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการพัฒนาความรู้ และการฝึกอบรมของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	84
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านระบบงานและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	85

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	86
ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	88

ฉ
สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจ้ดองค์การจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี	42

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีได้ก่อตั้งมาตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2533 เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบกในส่วนภูมิภาค การปฏิบัติงานมักยึดติดกับระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งต้องสนองต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายของกองทัพบก ตามคำขวัญ “เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน” และในปัจจุบันยังได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมจากภายนอกในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Management) ที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความ สำคัญมากขององค์กร ตลอดจนนโยบายการพัฒนากระบวนราชการ โดยยึดหลักการจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่เป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชน มุ่งหวังให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สูงสุด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และนโยบายของกองทัพบก ที่ต้องการปรับลดบุคลากร และขนาดองค์กรให้เล็กลงเพื่อให้มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร แต่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และทันเวลา มีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และต้องปฏิบัติตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) หรือ แผนเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีการยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นับเวลาจากอดีตถึงปัจจุบัน จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีได้ใช้งบประมาณและทรัพยากร ที่มีอยู่ในการบริหารขั้นพื้นฐาน คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามที่กำหนดเอาไว้แต่เนื่องจาก เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กร ตลอดจนการบริหารในระบบราชการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่เคยมีการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเหมือนองค์กรภาคธุรกิจ เอกชนต่าง ๆ ที่มีการเปรียบเทียบ ปัจจัยนำเข้า (Input) กับปัจจัยนำออก (Output) ผลของประสิทธิภาพซึ่งได้แสดงออกมาในรูปเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องอาศัยการปฏิบัติงานของคน หรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานไม่ว่ายุคใดสมัยใดก็ตาม

การดำเนินงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้และภารกิจของหน่วยงานตลอดจนภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือขึ้นไปการปฏิบัติงานดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วง บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือในทางตรงกันข้ามงานล้มเหลวไม่ บรรลุเป้าหมายขาดประสิทธิภาพประสิทธิผล ก็ต้องอาศัยการร่วมกันปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานแห่งนี้ จำนวน 350 คน ซึ่งมีปัจจัยภายในของหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม จากสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพทั่วไปของบุคลากร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและผู้บังคับบัญชา งบประมาณ การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรมระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากหน่วยงานสามารถทราบปัญหาของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขและกำหนดมาตรการในการดำเนินงานให้มีมาตรฐาน มีความชัดเจนและถูกต้องยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำปัญหา ข้อเสนอแนะเสนอต่อผู้บริหารในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

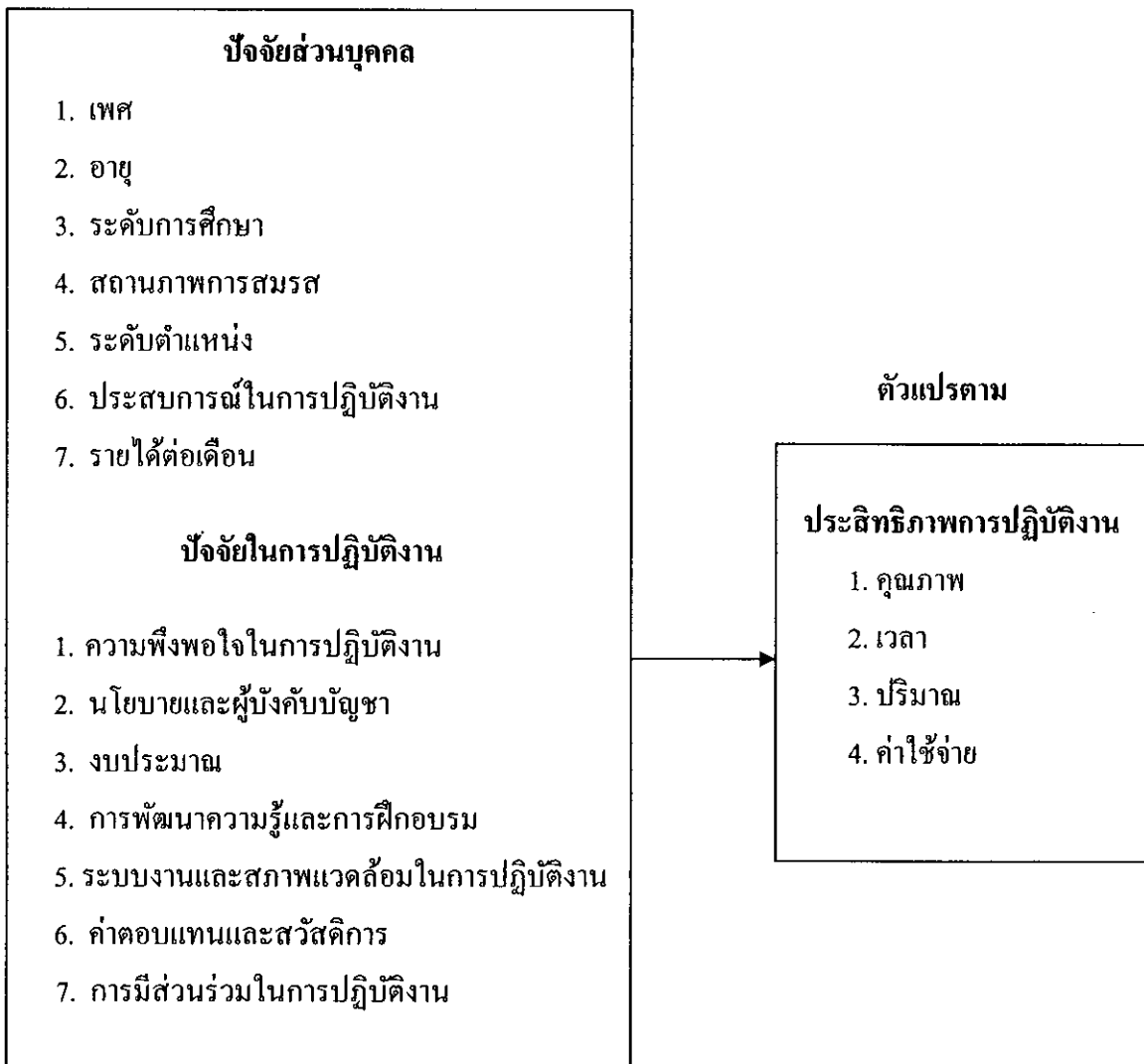
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของมาโย (Mayo) ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของท่านอื่นจากการทบทวนวรรณกรรมพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 บุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ในระยะเวลา เดือน กรกฎาคม 2552 เดือน กันยายน 2552 จำนวน 350 คน ดังนี้

5.1.1 นายทหารสัญญาบัตร ระดับชั้นยศร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 43 คน ระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท จำนวน 21 คน ระดับชั้นยศ พ.อ.ขึ้นไป จำนวน 6 คน

5.1.2 นายทหารชั้นประทวน ระดับชั้นยศ สิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 230 คน

5.1.3 ลูกจ้างประจำ ไม่มีชั้นยศ จำนวน 50 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและผู้บังคับบัญชา ขอบประมาณ การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2552

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเท่านั้น

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

5.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบังคับบัญชา งบประมาณ การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพ เวลา ปริมาณ และค่าใช้จ่าย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีผล หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 7 ด้านดังต่อไปนี้

6.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะสภาวะหรือระดับความรู้สึก พอใจอาจเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

6.1.2 นโยบายและผู้บังคับบัญชา นโยบาย หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางแผนงานที่กำหนดไว้ในการบริหารงาน ส่วนผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ หัวหน้าแผนกฝ่าย ซึ่งเป็นผู้อำนวยการมอบหมายงานสั่งการหรือควบคุมการปฏิบัติงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

6.1.3 งบประมาณ หมายถึง การประมาณการของรายรับและรายจ่ายอย่างคร่าว ๆ เป็นตัวเลขในช่วงเวลาที่กำหนด เช่น รายเดือน รายไตรมาส และรายปี เป็นต้น

6.1.4 การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้เพื่อให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิค ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

6.1.5 ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

6.1.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน

ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่

6.1.7 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อหน่วยงานซึ่งยอมรับความรู้ ความสามารถของตน อีกทั้งให้โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

6.1.8 คุณภาพ หมายถึง มีความคุ้มค่าประมาณ โดยให้เกิดประโยชน์ล้น่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

6.1.9 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการทำงานต้องอยู่ในลักษณะเหมาะสม ถูกต้องเหมาะสม กับงาน ทันเวลาที่กำหนด

6.1.10 ปริมาณ หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามที่คาดหวังของหน่วยงาน

6.1.11 ค่าใช้จ่าย หมายถึง มีการลงทุนน้อย เหมาะสมมีความคุ้มค่าประมาณที่กำหนด

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่รายจ่ายหรือความพยายามในการปฏิบัติงานให้เป็นผลลัพธ์ (Output) ในปริมาณหรือคุณภาพที่ต้องการ

6.3 จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี หมายถึง หน่วยงานของกองทัพบกในส่วนภูมิภาคมีหน้าที่บังคับบัญชากองกำลังประจำถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การระดมสรรพกำลังในพื้นที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด มีที่ตั้งอยู่ เลขที่ 233 ค่ายวิภาวดีรังสิต ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.4 บุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบตามที่กองทัพบกกำหนด ประกอบด้วย

6.4.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารที่ได้รับการแต่งตั้งยศจากพระมหากษัตริย์ มีชั้นยศ ตั้งแต่ ร้อยตรี ถึง พลตรี

6.4.2 นายทหารชั้นประทวน หมายถึง นายทหารที่ได้รับการแต่งตั้งยศจากเจ้ากระทรวง มีชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก (พิเศษ)

6.4.3 ลูกจ้างประจำ คือ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับอัตราจ้างให้ปฏิบัติในตำแหน่งประจำไม่มีชั้นยศ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

7.2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. การดำเนินงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถทำให้เกิดผลงาน ส่วนการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการไปตามแบบแผน ประสิทธิภาพ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้น ได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2549: 410) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หลักการของประสิทธิภาพได้ครอบคลุมการดำเนินการในทุกด้านในองค์การ และถือเป็นหัวใจของการแข่งขัน โดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้กลายเป็นผลลัพธ์ (Outputs) ในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งมักพิจารณาเปรียบเทียบเป็นร้อยละ โดยนำ 100 ไปคูณกับอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อปัจจัยนำเข้าที่ใช้ไป คือ

$$\text{ประสิทธิภาพ} = (\text{ผลลัพธ์} / \text{ปัจจัยนำเข้า}) \times 100 \text{ เปอร์เซ็นต์}$$

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (อ้างใน ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ 2547: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพ มีความหมายรวมถึง การผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่จะต้องพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สัญญากร ชูทรัพย์และมนัสชัย กิรติผจญ (2547: 3-5) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหนในขณะที่ กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรและได้กล่าวถึงตัวเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้นำมาใช้ของ John P.Cambell ดังนี้

1. ประสิทธิภาพรวม
2. ผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. กำไร
5. คุณภาพ
6. อุบัติเหตุที่เกิด
7. การเติบโต
8. การขาดงาน
9. การลาออกจากงาน
10. ความพอใจในงาน
11. แรงจูงใจ
12. ขวัญและกำลังใจ
13. การควบคุม
14. ความขัดแย้งและความสามัคคีของบุคคล
15. ความคล่องตัวและการปรับตัว
16. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย

17. ความเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิกต่อเป้าหมาย
18. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
19. การเข้ากันได้ของบทบาทของสมาชิก
20. ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร
21. ความพร้อมในด้านต่างๆที่มีอยู่
22. ความสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม
23. ทักษะและการสนับสนุนจากกลุ่มต่าง ๆ ภายนอก
24. ความมั่นคง
25. คุณค่าของทรัพยากรด้านบุคคล
26. การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ

อิสริย์ ติลาสุนทรวัฒนา (2546: 10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

ปิยดา คิลกปริชากุล (2546: 219) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากความสมดุลระหว่างร่างกาย อารมณ์ และปัญญา อารมณ์ (Emotion) มีความสัมพันธ์กับร่างกาย (Body) อารมณ์ดี ร่างกายก็พร้อมจะทำงาน อารมณ์เครียด ทำให้ร่างกายเจ็บป่วยไม่พร้อมจะทำงาน อารมณ์ดี มีความสัมพันธ์กับปัญญา (Brain) อารมณ์ดี มีสมาธิทำให้เกิดความคิด มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาได้ อารมณ์ไม่ดี สมาธิจะไม่มี และทำให้ไม่มีปัญญา ๆ มีความสัมพันธ์กับร่างกาย มีสมาธิ ปัญญา จะสั่งการให้ร่างกายแสดงออก และกระทำการต่าง ๆ ด้วยระบบเหตุผล อารมณ์รุนแรง สมาธิไม่มี ปัญญาไม่เกิด อารมณ์จะมีผลต่อการทำงานของสมองมีการสั่งการให้ร่างกายแสดงออกด้วยอาการที่ไม่ถูกต้อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ ใช้วิธีการ ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

รอบบินส์และ คูลเทอร์ (Robbins, Coulter) (อ้างใน นฤมล สุขสวัสดิ์ 2549: 110) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ด้านวัตถุ อุปกรณ์ หรือ ประหยัดทรัพยากรในการทำงานที่ถูกต้อง

ประสิทธิภาพ (<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id>) หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าหรือเท่ากัน ก็หมายความว่า เราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าซึ่งปัจจัยนำเข้าในการจัดการก็คือทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุน ทรัพยากรเหล่านี้มีจำกัดและเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด

ประสิทธิภาพ (<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id>) Hubert ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะการปฏิบัติงาน นโยบายและบริหารงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความพอใจในงาน

เซอโต (Certo) (อ้างในพัชนี นนทศักดิ์, 2550: 10) ได้ให้นิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

รัตกาล ทิพยมหิษฐ์ (2545: 3) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และคุณภาพในการให้บริการ

มันจารา ธรรมบุศย์ (2550:1) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือมากกว่า และประหยัดค่าใช้จ่าย โดยคุณภาพของงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ เป็นการเปรียบเทียบต้นทุน (Input) กับผลงานหรือผลผลิต (Output) ถ้าจะทำงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2549: 412-416) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยได้นำเสนอข้อสรุปของ Dubrin และ Ireland (1993) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ดี (Factors Contributing to Performance) ซึ่งสามารถแยกพิจารณาออกเป็น 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Factor) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากความบกพร่องส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญได้แก่

1.1 ความสามารถทางสมองจำกัด (Insufficient Intellectual Ability) ความฉลาดของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดการพัฒนาทักษะการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ ดังนั้นถ้าบุคคลมีความสามารถทางสมองต่ำก็จะพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดยาก ดังนั้น นอกจากการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานตามปกติแล้ว แต่ละองค์การยังต้องส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน เพื่อให้พนักงานพัฒนาสมองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ขาดความรู้ในงาน (Insufficient job Knowledge) ซึ่งเกิดจากการขาดการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และขาดประสบการณ์ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตลอดเวลา

1.3 การจูงใจในจริยธรรมในงานต่ำ (Low work Motivation or Work Ethic) ทำให้พนักงานขาดความสนใจและไม่ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลถึงชื่อเสียงขององค์การนอกจากนี้พนักงานหลายคนที่ขาดจิตสำนึกในการทำงานและการมีส่วนร่วมในองค์การ โดยต้องการค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สูงจากองค์การ แต่กลับไม่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในระดับและปริมาณที่สมควรจะเป็น

1.4 ความเครียดในงาน (Work Stress) ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ประเภทของงาน ปริมาณงาน ความมั่นคงในงาน หรือสภาพแวดล้อมในงาน เป็นต้น ความเครียดเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ หรือส่งผลเสียต่อทั้งบุคคลและองค์การ ความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งเสริมความสำเร็จของ

องค์การ ในทางกลับกันความเครียดที่สูงและต่อเนื่องจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งจะส่งผลต่อการขาดงาน ความขัดแย้งและพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในงาน

1.5 การหมดไฟในงาน (Job Burnout) เกิดขึ้นจากความเหนื่อยล้าทั้งทางกายภาพและจิตใจของบุคคลที่สั่งสมจากการทำงาน และการใช้ชีวิตภายใต้ความตึงเครียดเป็นเวลานาน ทำให้บุคคลมีอารมณ์ และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยจะแสดงอาการขวางโลกเฉื่อยชา ไม่ต้องการแสดงออก และมีส่วนร่วมในงานและขาดความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจะมีผลร้ายต่อหน้าที่การงานของเขาและการดำเนินงานขององค์การ

1.6 ความล้าสมัย (Obsolescence) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจ ทำให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในอดีตของพนักงานขาดความเหมาะสม และลดความสำคัญลงทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจทำให้ต่อต้านและไม่ยอมรับการฝึกฝนทักษะในงานใหม่ ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดช่องว่างของความสามารถมากขึ้นและเป็นปัญหาต่อทั้งบุคคลและองค์การในระยะยาว

1.7 ข้อจำกัดทางกายภาพ (Physical Limitation) เช่น การมองเห็น การได้ยิน ความพิการทางร่างกาย หรือ โรคติดต่อบางประเภทจะมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสมควรต้องรับทราบ เพื่อจะจัดสรรงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานผู้นั้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นประโยชน์แก่องค์การและตนเอง

1.8 การติดสุรา หรือยาเสพติด (Alcoholism or Drug Addiction) เป็นปัญหาสำคัญในที่ทำงานหลายแห่งเนื่องจากการดื่มสุราและการใช้สารเสพติดจะส่งผลให้บุคคลขาดความตั้งใจในงาน ตัดสินใจผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุและการขาดงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นและเกิดปัญหาทั้งในระดับบุคคลและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งจะกระทบโดยตรงต่อผลิตภาพรวมขององค์การ

1.9 การติดบุหรี่ (Cigarette Addiction) ถึงแม้บุหรี่จะมีไซยาเนตติดให้โทษที่ผิดกฎหมายแต่การสูบบุหรี่ก็ก่อให้เกิดต้นทุนเรื่องการจัดสถานที่ การสูญเสียเวลาทำงาน ตลอดจนสร้างความรำคาญและรบกวนบุคคลอื่น โดยเฉพาะข้อมูลทางการแพทย์ที่ระบุถึงผลร้ายของควันบุหรี่ที่มีต่อสุขภาพของผู้ที่ไม่สูบบุหรี่หรือ เรียกว่า Second Hand Smoking นอกจากนี้การสูบบุหรี่ในเขตโรงงานที่ห้ามสูบบุหรี่ อาจก่อให้เกิดอันตราย และอุบัติเหตุร้ายแรงขึ้น

1.10 การมีปัญหาทางอารมณ์และบุคลิกภาพแปรปรวน (Emotional Illness or Personality) เกิดจากความเครียดและความขัดแย้งภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งอาจทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น จิตหลอน ความกังวล ความซึมเศร้าและความก้าวร้าว เป็นต้น

1.11 บุคคลที่เข้าใจยาก (Difficult Person) เป็นลักษณะของบุคคลบางคนที่ไม่ได้มีปัญหาทางจิตใจในระดับที่รุนแรงเพียงแต่บุคลิกภาพที่แตกต่าง โดยเข้ากับบุคคลอื่นยากหรือชอบเรียกร้องความสนใจ ซึ่งอาจสร้างความรำคาญหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน

1.12 ปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาครอบครัว (Family and Personal Problems) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การทำงาน กิจกรรมทางสังคมและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งแยกกันไม่ได้เด็ดขาด ดังนั้น เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งของชีวิตเกิดปัญหา ก็ส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นของชีวิตเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวซึ่งเป็นรากฐานของบุคคลแต่ละคน

1.13 การขาดงานและความเฉื่อยชา (Absenteeism and Tardiness) อาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความไม่พอใจในงาน ความเครียด ดัดการพ่นัน หรือยาเสพติด เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สูญเสียกำลังการผลิตในช่วงเวลานั้น ๆ ลง ถึงแม้บุคคลจะขาดงานตามสิทธิภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานและกฎเกณฑ์ขององค์กรก็จะมีผลต่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กรได้ โดยเฉพาะบุคคลที่มีทัศนคติว่าต้องใช้สิทธิของตนให้ครบ มิเช่นนั้นจะเป็นการสูญเสียเปล่า

1.14 ความสัมพันธ์ผู้สาวระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Romance) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน เนื่องจากความสัมพันธ์ของพนักงาน เช่น ผู้จัดการกับลูกน้อง อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอื่น การใช้เวลาในที่ทำงาน คุณธรรมในการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์ที่แตกร้าง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการประสานงานกันในอนาคต ตลอดจนก่อให้เกิดการสูญเสียบุคคลที่มีความสามารถขึ้นโดยไม่จำเป็น

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงาน การบริหารงาน และภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านกายศาสตร์ (Ergonomic Problems) การจัดระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุที่สำคัญของอุบัติเหตุ อาการเจ็บป่วยทางกายภาพและจิตใจ เช่น สายตาสั้น การปวดหลัง หรือความเมื่อยล้า เป็นต้น

2.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสม (Inadequate Communication) การติดต่อสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ อาจทำให้บุคคลเกิดความสับสนและไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านขวัญและกำลังใจขึ้นจากการสื่อความหมายและแปลความหมายที่ผิดพลาด

2.3 อิทธิพลของกลุ่มที่ไม่ทำให้งานมีผลิตภาพ (Counterproductive Work Group Influences) กลุ่มมีความสำคัญกับบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สร้างความมั่นคงและปลอดภัยและช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น แต่การรวมกลุ่มอาจส่ง

ผลเสียต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การได้เช่นกัน ถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์การ เกิดข้อพิพาทหรือไม่ไว้วางใจกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การ

2.4 วัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอเกินไป (Overly Permissive Organizational Culture) องค์การมีประวัติของการขาดการปฏิบัติที่ชัดเจน หรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่กระทำผิด โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่ปฏิบัติงานทำให้สมาชิกขาดความเชื่อถือและไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือแนวความคิดใหม่

2.5 สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนภายในองค์การที่ไม่ส่งเสริมการทำงาน (Counterproductive Work Environment and Organization Support) เกิดขึ้นจากความไม่พร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ ระบบงาน งบประมาณ ตลอดจนความชัดเจนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และพนักงานต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ

2.6 ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม (Inappropriate Leadership Style) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ การใช้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารนับเป็นส่วนสำคัญในการนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แต่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกเหตุการณ์ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมีผลต่อความสัมพันธ์และความสำเร็จขององค์การ

2.7 อาคารสำนักงานที่ป่วย (Sick Building) จะสร้างมลภาวะและปัญหาในการปฏิบัติงานทั้งในทางกายภาพ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของสมาชิก ความสว่าง กลิ่นและสีที่ไม่เหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลไม่ราบรื่น และอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น อุบัติเหตุ อาการเจ็บป่วย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นต้น

Gibson and Others (อ้างใน โสภาทองอ่อน 2551: 7) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Outputs to Inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยตัวประกอบด้วย เช่น (1) อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน (2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost) (3) อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร (4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเองจำเป็นต้องใช้แนวทาง และวิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้คือการทำให้ตัวให้เป็นพนักงานที่ดี ในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การรักษา มารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงาน โดยยึดถือระเบียบ เคารพคติการมารยาทจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและทำให้การทำงาน เกิดประสิทธิภาพ

การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส เอื้อ อากาศ สามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพ ในการทำงาน

การสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน

สิทธิกร ชูทรัพย์และมนัสชัย กิริตผจญ (2547: 58- 59) ได้กล่าวถึง วิธีการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของคนยุคใหม่ 3 วิธีการ คือ

1. วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Managerial Approach) ผู้บริหารควร จะสร้างระบบการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยความยุติธรรมเกี่ยวกับจำนวนวันที่จ่ายค่าตอบแทน หน้าที่ ด้านการบริหารที่จะจัดให้เพิ่มเติม จะประกอบด้วยการคัดเลือกและการฝึกอบรมอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะพัฒนาบุคลากรให้อยู่ในสถานะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดพื้นฐานเดิมก็คือ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติได้ถูกใจเบื้องต้นมาก่อนแล้ว โดยการใช้ความสนใจทางด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งกระตุ้นและ ระบบการให้รางวัลนี้จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

2. วิธีการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) งานนั้นมีสิ่งที่ เรียกว่า หน้าที่ ทางสังคม (Social Function) เข้ามาเกี่ยวข้อง กลุ่มทำงานจะประกอบไปด้วยการรวมกลุ่มแบบไม่ เป็นทางการ ซึ่งสมาชิกของกลุ่มแต่ละคนจะมีหน้าที่เฉพาะของตน เมื่อสมาชิกในกลุ่มได้มีโอกาส รับคำนิยามและทัศนคติของกลุ่มเข้าไปเป็นตนเอง พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มจะถูกควบคุมและ ปรับปรุงโดยกลุ่ม ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนจึงจำเป็นต้อง พิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานด้วย และเพื่อที่จะส่งเสริมให้พฤติกรรมทาง สังคมของผู้ปฏิบัติได้ประสานกัน จึงจำเป็นต้องคงไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสารแบบสองทางให้มีอยู่ ท่วงศ์กร ผู้บริหารควรจะได้รับทราบความคิดและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานและนัยเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องได้รับทราบสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวัง รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานที่ที่ ผู้ปฏิบัติงานควรกระทำ การติดต่อสื่อสารควรจะได้มีการวางแผนร่วมกันทั้งฝ่ายผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร

3. วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) บุคคลมีความ ต้องการสิ่งอื่นนอกเหนือจากรางวัลทางด้านร่างกาย เศรษฐกิจและสังคม ความต้องการที่นอกเหนือ จากนี้ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับและประสบความสำเร็จของงาน งานที่เป็นมาตรฐาน และ

งานเฉพาะอย่างที่ต้องการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้นอกจากนั้น ยังพบว่า การปรับปรุงการบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และการทำงานเป็นทีมที่เน้นการควบคุมตนเอง จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญของวิธีนี้ก็คือ การให้มีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมายของงานและการปฏิบัติที่เน้นความรับผิดชอบในการควบคุมตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จรรยา สุภาพ (<http://www.bloggang.com/view.php?id = 04/01/08>) ได้กล่าวถึงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. Friendly การเป็นมิตรจะทำให้บรรยากาศสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
2. Feeling การสร้างความรู้สึกที่ดี
3. Frank การเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่น่าไหว้หลังหลอก มีคุณธรรม
4. Fondly การทำงานด้วยใจรักและอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรัก
5. Forgiving การให้อภัย
6. Flexible การยืดหยุ่นและผ่อนปรน
7. Foster การส่งเสริมการมีน้ำใจต่อกันอาจทำได้ด้วยคำพูด วาจา ท่าทาง และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
8. Fact ข้อเท็จจริงการทำงานจะดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของข้อมูล
9. Forward ไม่ย่ำเท้าอยู่กับที่การทำงานต้องมีความกระตือรือร้นที่จะก้าวไปข้างหน้าการทำงานให้ก้าวหน้าต้องรู้จักใฝ่รู้ รอบคอบ มีความรับผิดชอบ
10. Firm ความมั่นคงองค์การใดที่มีความมั่นคงมีศักยภาพจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความวางใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ
11. Fit การมีความเหมาะสม ๆ เป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งในการทำงาน
12. Foresee การมองการณ์ไกลเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า
13. Forceful มีพลัง พลังของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน การมีพลังสูงในการทำงานแล้วยังต้องรู้จักโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานด้วยความเต็มใจ
14. Facilitating การทำให้สะดวกราบรื่นขึ้น องค์การที่มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นไปอย่างสะดวกสบายย่อมทำให้พนักงานอยากทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
15. Functional การทำได้จริงมีประโยชน์
16. Feasible ความเป็นไปได้ การช่วยกันทำงานตาม โครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จทุกคนช่วยกันทำช่วยกันขจัดปัญหาและอุปสรรค
17. Fast ความรวดเร็ว ไม่ล่าช้าทันเวลา

18. Fight มีกำลังใจไม่ย่อท้อไม่ว่ากลัวอุปสรรคร่วมกันฝ่าฟันเพื่อให้งานสำเร็จ

19. Fair ความยุติธรรม การทำงานหากมีความยุติธรรมทุกคนจะทุ่มเทไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

20. Focus การติดตาม การทำงานต้องมีการติดตามทุกระยะเพื่อทราบความก้าวหน้าของงาน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2003: 116) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นจากความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ความพยายามและผลลัพธ์ใน ความพอใจที่มีคุณค่าเพียงพอตามความต้องการ

Bateman and Snell (1992: 2) ได้กล่าวถึงความต้องการหรือความปรารถนาของแต่ละบุคคล จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดก่อนที่บุคคลจะลงมือปฏิบัติ โดยเขาจะพิจารณาถึง ความสามารถ และความพยายามที่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างความพยายามที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานทัศนคติ และความ พึงพอใจ ในการทำงาน ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน องค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจแสดงออกได้ทั้งในทางบวกและทางลบ ขอมรับหรือปฏิเสธ ความพึงพอใจ เป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งอาจเกิดจากองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์ กับงานที่ทำอยู่

1. ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 เพื่อให้เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ ทำงาน

1.2 เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ปฏิบัติงาน

1.3 เพื่อเลือกใช้วิธีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานอย่างถูกต้อง ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ลดอัตราการเข้าออกจากงาน การขาดงาน
2. ลดการร้องทุกข์ ข้อพิพาทแรงงาน สดพฤติกรรมก้าวร้าว
3. สุขภาพของพนักงานดีขึ้น
4. เพิ่มความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้องค์การได้

2. ปัจจัยกำหนดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ประสบการณ์ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ทัศนคติชอบ เวลาในการทำงาน เซอร์วิสเซียม การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน ทักษะและความชำนาญในการทำงาน เวลาในการทำงาน ความสนใจในงาน

2.3 ปัจจัยด้านการจัดการ เช่น ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น สิ่งแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ Maslow กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ โดยความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถนำมากระตุ้นได้อีกทำให้มนุษย์มองหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต อันได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความเป็นอยู่ที่มีความมั่นคง ปลอดภัยปราศจากภัยทั้งปวง

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการการได้ยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการชื่อเสียงความโดดเด่นทางสังคม (Esteem Needs) คือ ความต้องการความโดดเด่น มีชื่อเสียง มีตำแหน่ง มีฐานะทางสังคม ที่ได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) คือ ความต้องการตอบสนองสิ่งที่ปรารถนาขั้นสูงสุดที่แต่ละคนคิดและฝันเอาไว้ในชีวิต

ศิริพงษ์ บุญมีลาภ (<http://th.jobsdb.com/th/v6html/employer>) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานคือ การดูแลทรัพยากรบุคคลขององค์กรสิ่งที่มีความสำคัญ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน หากปล่อยให้พนักงานไม่มีความสุขไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่เขาทำอยู่ ทำให้ผลการทำงานตกต่ำพนักงานมีการเปลี่ยนหรือย้ายงานสูง จึงต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รับฟังความคิดเห็นของพวกเขา แล้วนำมารวบรวมเข้าเป็นนโยบายและแนวทางในการดำเนินงาน การสื่อสารที่ดีกับพนักงานซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กร

2. เปิดประตูห้องทำงานไว้เสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็น คำถาม และคำร้องทุกข์ของพนักงาน อย่าปล่อยให้พนักงานคนใดคนหนึ่งรู้สึกว่าไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพราะจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง

3. ให้รางวัลแก่คนที่ทำงานหนัก วิธีหนึ่งในการให้รางวัลตามผลงานของพนักงานแต่ละคนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4. แสดงความภักดีต่อองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน หากพนักงานแสดงความภักดีต่อองค์กรก็มีแนวโน้มว่าจะเกิดความเชื่อมั่นและทำงานหนัก

5. สร้างที่ทำงานให้มีบรรยากาศแบบครอบครัว โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าใส่ใจพวกเขาแต่ละคน มิใช่ใส่ใจเฉพาะงานที่พวกเขาทำเท่านั้น

6. ทำความรู้จักพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความใส่ใจที่มีต่อพวกเขา ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 68- 70) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การมีทัศนคติต่อการทำงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของเขา ความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก (1) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Factor) (2) ปัจจัยของกลุ่ม (Group Factor) (3) ปัจจัยของบุคคล (Personal Factor) ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีอัตราการลาออกและการขาดงานในระดับต่ำ รวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานได้แก่

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally Challenging Work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่เปิดโอกาสให้เขาใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ พนักงานจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานถ้างานที่ทำนั้นมีความท้าทาย เพราะงานที่มีความท้าทายเพียงเล็กน้อยหรือปราศจากความท้าทายจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable Rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ เช่น การให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง เป็นต้น นอกจากรางวัลในรูปของเงินแล้ว คนจำนวนมากยังต้องการ การยอมรับ ถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจ่ายเงินกับความพอใจ เช่นเดียวกันพนักงานจะเสาะแสวงหา นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้

เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจัด โอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้นและเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เขาก็จะมีความพอใจในงาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive Working Conditions) จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างไม่พอ

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิภิกิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้กับพนักงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2547: 76-77) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกที่ดีทั้งหมดที่บุคคล ๆ หนึ่งมีต่องานของตนเอง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ

- ค่าจ้าง
- ตั๋วงาน
- การส่งเสริม
- การควบคุมดูแล
- กลุ่มทำงาน
- สภาพการทำงาน

นอกจากนี้ พนักงานหลาย ๆ คนยังได้ให้ความสำคัญไปถึงงานที่ทำหาย ถึงตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากองค์กร เช่น ระดับของขึ้นเงินเดือน ลักษณะของเพื่อนร่วมงานและความชอบ เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. แรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าที่ทำนั้นมีความทำหาย เพราะงานที่มีความทำหายเพียงเล็กน้อยหรือปราศจากความทำหายจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable Rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมตลอดจนสอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ เช่น การให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง เป็นต้น นอกจากรางวัลในรูปของเงินแล้ว คนจำนวนมากยังต้องการการยอมรับ ถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจ่าย เงินกับความพอใจ เช่นเดียวกันพนักงานจะเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้ เพราะการ

เลื่อนตำแหน่งเป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เขาก็จะมีความพอใจในงาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive Working Conditions) จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างไม่พอ

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิสัมพันธ์โต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้กับพนักงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of Job) องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของู้ทำงาน หากได้งานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถจะทำให้เกิดความพึงพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะชอบงานเฉพาะองค์ประกอบนี้มาก

6. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจกับงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ - ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

เสนาะ ดิเยาว์ (2548: 30-31) กล่าวถึง แนวทางเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขในการทำงานด้วย องค์การใดหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นเหตุให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง เกิดการขาดงาน ลาออกจากงาน หากองค์การบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน

การศึกษาในด้านความพึงพอใจในงาน เริ่มจากการศึกษาของ มาโย (Mayo) และคณะ ได้ศึกษาความพึงพอใจงานเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความรู้สึกด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจ สภาพด้านบุคคล เช่น เพศ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล
2. ปัจจัยด้านงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1. ประสบการณ์
2. เพศ
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
4. อายุ
5. เวลาในการทำงาน
6. เซาว์ปัญญา
7. การศึกษา
8. ระดับเงินเดือน
9. แรงจูงใจในการทำงาน
10. ความสนใจในงาน

ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะงาน
2. ทักษะในการทำงาน
3. ฐานะทางวิชาชีพ
4. รายรับ
5. ผลประโยชน์
6. โอกาสก้าวหน้า
7. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
8. สภาพการทำงาน
9. เพื่อนร่วมงาน
10. ความรับผิดชอบงาน
11. ขนาดของหน่วยงาน
12. ความห่างไกลบ้าน
13. สภาพภูมิอากาศ

14. โครงสร้างของงาน

ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน
2. การนิเทศงาน
3. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
4. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
5. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

กิลเมอร์ (ฮ้างโน ธนาภรณ์ ลีสสุริยาภรณ์ 2547: 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ การดำเนินงานในการทำงานรวมทั้งสถานที่ทำงาน
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้งานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
6. การนิเทศหรือการอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาต่อการศึกษาอบรมดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานหรือในองค์กร
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

จากความหมายของนักวิชาการกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะหรือระดับความรู้สึกพอใจอาจเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

1.4 นโยบาย (Policy)

ธนชัย ยมจินดา (2549: 84) ได้กล่าวว่า นโยบาย หมายถึง กฎเกณฑ์หรือกติกา สำหรับการทำการกิจที่กำหนดไว้ว่าสิ่งใดที่อนุญาตให้กระทำและสิ่งใดที่ไม่อนุญาตให้กระทำเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น นโยบายของฝ่ายบุคคล เมื่อมีตำแหน่งว่างลงองค์การมีนโยบายสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง เป็นต้น นโยบายเป็นเหมือนข้อแนะนำให้ปฏิบัติตามเมื่อมีการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา นโยบายสามารถมีอยู่ได้ทุกระดับทั่วทั้งองค์การ ฝ่ายบริหารขององค์การพัฒนานโยบายขึ้นสำหรับทั้งองค์การและนโยบายก็สามารถมาจากภายนอกองค์การแต่มีผลกระทบต่อองค์การได้ เช่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกลุ่มสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ราณี อธิชัยกุล (2549: 209) ได้กล่าวว่าผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทักษะการจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชา (Leadership) เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พฤติกรรมผู้นำ (Leadership behavior) พฤติกรรมผู้นำหรือการกระทำของผู้นำช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่

1. การคำนึงถึงผู้อื่น ผู้นำที่ดียอมให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การให้การยกย่องสรรเสริญ ผู้นำที่ดีควรยกย่องและสรรเสริญผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อผลสำเร็จขององค์การและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. การกระจายอำนาจ ผู้นำที่ดียอมกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะเกิดผลสำเร็จของงาน
5. ผู้นำควรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนเพื่อจะไม่ก่อให้เกิดความสับสน
6. การเผยแพร่ข่าวสาร ผู้นำควรให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานของ องค์การ นโยบาย และหลักการงานที่สำคัญขององค์การ
7. การช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
8. การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผู้นำควรจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

9. การเป็นตัวแทนผู้นำควรสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานของตนเอง

10. การอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน

11. การจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กร

12. การวิจารณ์หรือตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำควรให้ข้อคิดเห็นหรือวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่มีประสิทธิภาพ ตักเตือนผู้ที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับขององค์กร

ผู้นำสู่ความสำเร็จเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1. มีการตัดสินใจเด็ดขาด ถูกต้องและมีคุณธรรม
2. มีเป้าหมายชัดเจน
3. รู้จักใช้คน ใช้คนให้เหมาะสมกับงานรู้จักนิสัยจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาดูแลทุกข์สุข
4. มีความซื่อสัตย์ บริหารค่าใช้จ่ายอย่างเป็นธรรมไม่เอาัดเอาเปรียบ
5. ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักให้รางวัลและชมเชย

7. รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. มีบุคลิกภาพที่ดี

9. มีศิลปะในการพูด

10. มีหลักในความเป็นผู้นำ

นอกจากหลัก 10 ประการแล้วบทบาทของผู้นำที่จะนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จและการทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่

1. ผู้นำต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดความศรัทธา และต้องการทำตามผู้นำ
2. ผู้นำต้องให้วิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรและการสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ
3. ผู้นำต้องทำในสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรมีความสอดคล้องมีระบบสนับสนุนที่จะให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดขึ้นได้
4. ผู้นำต้องรู้จักกระจายอำนาจ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือในการปฏิบัติงานของทุกคน

1.5 งบประมาณ (Budget)

อิสสระ นิตินัทธ์ประกาศ (www.teerachon.com/prin.php.?dr.88) ได้กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การคาดคะเนส่วนของรายรับและรายจ่ายอย่างคร่าว ๆ เป็นตัวเลขในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ ความหมายของงบประมาณ จะแตกต่างกันออกไปตามกาลเวลาและลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละด้าน ซึ่งมองงบประมาณแต่ละด้านไม่เหมือนกัน เช่น นักเศรษฐศาสตร์ มองงบประมาณในลักษณะของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารจะมองงบประมาณในลักษณะของกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด โดยบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่วางไว้ นักการเมืองจะมองงบประมาณในลักษณะของการมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล งบประมาณยังหมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงการกระประเมินการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นสนับสนุน

ความสำคัญของงบประมาณ ในธุรกิจงบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมต้นทุนโครงการ ตลอดจนแผนงานตั้งแต่ในระดับโครงการจนถึงระดับโครงการจนถึงการบริหารจัดการองค์การโดยรวมเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน งบประมาณถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน ส่วนในภาครัฐงบประมาณแผ่นดินเป็นเครื่องมือของฝ่ายนิติบัญญัติในการควบคุมการบริหารงานราชการแผ่นดิน ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ งบประมาณมักจะทำเป็นตัวเลขในช่วงเวลาที่กำหนด เช่น รายเดือน รายไตรมาส และรายปี เป็นต้น

ในการบริหารงานเพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีออกมาได้ต้องประกอบด้วยคนที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานหรือองค์การ
2. เงิน (money) หน่วยงานจำเป็นต้องมี งบประมาณ เพื่อการบริหารงาน การปฏิบัติงาน หากขาดงบประมาณ การทำงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารงานหากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรในการบริหารงานแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโดยตรง คือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการ ให้สามารถดำเนินไปด้วยความมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการ

ระบบงบประมาณแบบแผนงาน ระบบงบประมาณในแต่ละยุคแต่ละสมัยอาจแตกต่างกันไป เช่น ในอดีตจะมีการใช้งบประมาณแบบแสดงรายการ งบประมาณแสดงผลงาน งบประมาณแบบฐานศูนย์ งบประมาณแบบแผนงาน อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าการบริหารจัดการโดยแนวทางของ ดร. เดมมิ่ง เป็นระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงและง่ายแก่การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบแผนปฏิบัติการ (Check) และการดำเนินการปฏิบัติในขั้นต่อไป (Action)

สำหรับงบประมาณแผนงาน (Planning Program Budgeting: PPBS) คือ การจัดเตรียมงบประมาณการเริ่มต้นวางแผนเพื่อที่จะให้การใช้จ่ายงบประมาณมีผลสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน (Efficiency and Effectiveness) ซึ่งมีจุดเด่นในการวางแผนระยะยาว ตลอดจนการมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง

นโยบายงบประมาณ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. นโยบายงบประมาณสมดุล (Balanced Budget Policy) หมายถึง การประมาณการให้รายจ่ายเท่ากับประมาณการรายได้
2. นโยบายเกินดุล (Surplus Budget Policy) หมายถึง การประมาณการให้รายจ่ายที่ต่ำกว่าประมาณการรายได้
3. นโยบายงบประมาณขาดดุล (Deficit Budget Policy) หมายถึง การประมาณการให้รายจ่ายสูงกว่าประมาณการรายได้

กระบวนการงบประมาณหรือวงจรงบประมาณ

กระบวนการงบประมาณ (Budgeting Process) หรือ วงจรงบประมาณ (Budgeting Cycle) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การทำงบประมาณ

1. การจัดทำงบประมาณ
2. การอนุมัติงบประมาณ
3. การบริหารงบประมาณ
4. การติดตามประเมิน

ประโยชน์ของงบประมาณ

1. เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวางแผนของฝ่ายบริหาร

2. ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานในกิจการ
3. ประโยชน์ในการควบคุมการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
4. เกิดการจัดระบบการทำงานที่ดีและมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน
5. ส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน

ของตนเอง

6. ขจัดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ทำให้ทราบความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของกิจการ
7. เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนในปีต่อ ๆ ไปของกิจการ รูปแบบงบประมาณที่มีรูปแบบเดียวกันสามารถนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกัน

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) เป็นระบบงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลงานที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพเพียงใด ดังนั้นหัวใจของระบบงบประมาณมุ่งเน้นผลงานจึงเป็น การเชื่อมโยงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ไป และผลงานที่เกิดขึ้น โดยมีระบบการประเมินผล ตรวจสอบผลงานที่เป็นรูปธรรม ความสำคัญของ PBB ผลลัพธ์และผลผลิต

ในการใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปสู่ความสำเร็จได้นั้น องค์การจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานการจัดการทางการเงินเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การกำหนดผลผลิต และการคำนวณต้นทุน
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน
6. การบริหารทรัพย์สิน
7. การตรวจสอบภายใน

1.6 การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม

เลียวนาร์ด แนคเลอร์ (อ้างใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2549: 209) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติและจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิด ผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ฮาบิสัน (Harbison) และไมเยอร์ (Miers) (อ้างใน ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2549: 208) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การเพิ่มพูนทุนของมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองโดยเฉพาะ ประชาธิปไตย

วิจารณ์ พานิช (<http://www.kmi.or.th/kmi-article>) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้ง จึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม สำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อม ๆ กัน ได้แก่

1. บรรลุเป้าหมายของงานให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
2. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน
3. บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้
4. บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

จัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ได้แก่

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการทำงานและการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้
- 6) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

อุทุมพร จามรมาน (2543: 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กิจกรรมหรือความพยายามที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549: 247) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมขึ้นทั้งทางด้านสารสนเทศและทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ฮาร์บิสัน (Harbison) และ ไมเออร์ (Miers) (อ้างใน สมคิด บางโม 2547: 14) ได้กล่าวว่าการอบรมเป็นกระบวนการที่จะเสริมความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อบุคลากร ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
3. เป็นการยกขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย นโยบาย และแผนที่วางไว้
4. บุคลากรมีสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
5. เป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรภายหลังการพัฒนา
6. ทำให้บุคลากรมีโอกาสปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกัน
8. ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการข้อบังคับกฎเกณฑ์ดีขึ้น
9. เพื่อให้บุคลากรนำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
10. ให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถหลังจากการอบรม

เป้าหมายของการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ สมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสามารถ คำนึงงานขององค์กร ซึ่ง

เป้าหมายของการฝึกอบรม เพื่อลดอัตราการออกจากงาน และการขาดงานเพื่อเพิ่มปริมาณการผลิตและบริการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ความสำคัญของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานและบุคคลปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุผลตามที่กำหนดไว้มีประโยชน์

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลกร ให้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะ

2. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลกรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีข้อผิดพลาดน้อย ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

4. การฝึกอบรมช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจในการทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไม่เสียเวลาสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การฝึกอบรมช่วยให้ลดเวลาการเรียนรู้ของบุคลากรได้ระดับหนึ่ง

7. การฝึกอบรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลได้โดยลดปัญหาขัดแย้งระหว่างบุคคล

8. ช่วยให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสวางแผนบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลที่ผ่านการอบรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น จากความหมายนัก วิชาการกล่าวโดยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องใดเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้น ไปปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Organizational Climate) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

Mondy and Noe (อ้างในกรองแก้ว รัตนจีนะ 2550: 23) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยนโยบายที่ดี การพัฒนาความสามารถ กลุ่มทำงานที่ดี สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การจัดช่วงเวลาทำงานให้สั้นลง ผลตอบแทนแบบยืดหยุ่นมีการสื่อสาร โทรคมนาคม

วิเชียร วิทย์อุคม (2547: 80) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง เสียง ตารางกำหนดเวลาในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ขนาดของที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือ รวมทั้งการหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน

สมคิด บางโม (2547: 190) ได้กล่าวถึง สภาพการปฏิบัติงาน คือ การจัดสถานที่ทำงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ฯลฯ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและอยู่กับโต๊ะทำงานนานขึ้น และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรักและพอใจในการทำงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

นพพร ทองสร้อย (2546: 25-16) ได้กล่าวถึงการปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายมีความปลอดภัย คือ การจัดให้มีเวลาพักผ่อน ที่ทำงานควรมีการถ่ายเทอากาศเสีย ฝุ่นละอองอย่างดี มีน้ำดื่มสะอาด มีห้องน้ำสะอาด มีส่วนจำนวนเพียงพอ รวมทั้งมีที่รับประทานอาหารที่สะอาดถูกหลักอนามัย

เสาวลักษณ์ นัทธีศรี (2546: 18) ได้กล่าวถึงเรื่องสภาพการทำงาน (Working Condition) ในทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และยังกล่าวถึง เรื่องสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับความสามารถของผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน

จากความหมายนักวิชาการกล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และบรรยากาศให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.9 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กิ่งพร ทองใบ (2549: 338) ได้กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงิน หรือสิ่งของที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการจ่ายให้แก่ลูกจ้างพนักงานเป็นการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมจะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การบริหารค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ คือ

1. เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
2. เพื่อควบคุมต้นทุนและแรงงาน
3. เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์บุคลากรและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่จะดูแลว่าระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรควรพิจารณา ดังต่อไปนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักการที่ให้ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าตอบแทนแบบคุณธรรม คือ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของผลการปฏิบัติงานที่บุคคลมีส่วนร่วม

2. การจ่ายตามความรู้ ได้แก่ การจ่ายตามทักษะ คือ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนทักษะที่สามารถปฏิบัติโดยการทดสอบความรู้ในงานหรือจ่ายแบบผู้ประกอบการ หมายถึง การที่พนักงานแบ่งเงิน ค่าตอบแทนบางส่วนเพื่อให้มีโอกาสในการดำเนินการธุรกิจตามความคิดเห็นของตน และมีส่วนร่วมในกำไรที่ได้จากความคิดนั้น ๆ

3. การจ่ายค่าตอบแทนแบบจงใจ ได้แก่ การจ่ายโบนัส การมีส่วนร่วมในส่วนแบ่งกำไร การมีสิทธิเป็นเจ้าของหุ้นบริษัท เป็นต้น

สวัสดิการ (Welfare) (<http://siamhrm.com/?name=chapter file>) หมายถึง การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคมการสวัสดิการซึ่งอาจขยายความออกไปกล่าวได้ว่า คือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุข มีความสะดวกสบาย พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพการให้สิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล การมีรถรับส่งพนักงาน การมีบ้านพักให้อาศัย นอกจากนั้น การสวัสดิการยังหมายถึง การให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือการได้ประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความพึงพอใจในงาน เพื่อจะใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสวัสดิการที่ให้นี้นขณะทำงาน (On - the - job) ได้แก่ การให้ความสะดวกสบาย เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่สะอาดถูกสุขลักษณะที่รับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล เป็นต้น

ส่วนสวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตรพนักงาน ร้านสหกรณ์ สโมสรพนักงาน การจัดทัศนจร การประกันชีวิต เป็นต้น

การจัดสวัสดิการมีความมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

1. การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น
2. การปรับปรุงสภาพการทำงาน
3. การปรับปรุงสภาพทางจิตใจแก่พนักงาน

1.10 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

วันชัย โกละสุระ (<http://open.dpt.go.th>) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การจัดการ การสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติการในแต่ละส่วน ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งมีความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

การมีส่วนร่วม (<http://portail.com.in.thinno-pages/11411>) ความหมาย คือ ทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การจัดการ การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วน ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียว หรือการนำเสนอซึ่งมีความคิดในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็คือ การที่บุคคลในองค์กร หรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถประสบการณ์ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อการบริหารหรือการจัดการองค์การ คือ

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
 2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้
 3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อความคิด การเปิดกว้างการระดมความคิดระดมสมองซึ่งนำไปสู่ การตัดสินใจได้
 4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้
- แนวทางการสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานขององค์การใด ๆ นั้น มีรูปแบบอยู่หลายสถานะ สิ่งที่จะส่งผลต่อการเกิดบรรยากาศเพื่อทุกคนและไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการนั้นมีความจำเป็นในทางของการสร้างและสนับสนุน

การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการที่บุคคลในฐานะต่าง ๆ ต้องก่อความรู้สึกรับผิดชอบและสร้างแรงกระตุ้นต่อบุคคลอื่น ๆ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความที่บุคคลมีความมั่นใจว่าเหตุและผลทางข้อคิดแห่งการสร้างรูปลักษณ์ของการแสดงออกของบุคคลลดและขจัด

ปมความคิดแย้งหรือความขัดแย้งจากพฤติกรรมบุคคลให้ลดน้อย สร้างความกล้าต่อการแสดงออก การเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนย่อมเป็นผลดีต่อกลุ่มและบุคคลได้ในระดับ กระทบ เพราะเปิดโอกาสเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใด ๆ หรือประสบการณ์มักถูกปิดกั้นด้วย คำสั่งหรือความคิดเบื้องบน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนย่อมส่งผลต่อเหตุและผลในการ พัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้

การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ ซึ่งการสนับสนุนแนวคิด เหล่านั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของงบประมาณหรืออื่นใดเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้าง สถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กรให้ความร่วมมือต่อองค์กรได้มาก

สถานการณ์เพื่อการบริหารหรือจัดการ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสถานการณ์ใน การจัดการงานด้วยเสมอ เพื่อผลสูงสุดการเลือกแบบการบริหารใด ๆ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ ปัจจุบันการบริหารส่วนใหญ่ มุ่งแบบการมีส่วนร่วมเพราะเป็นการเปิดโอกาสแห่งบรรยากาศการ ริเริ่มสร้างสรรค์

การมองหาความคิดเฉพาะในส่วนที่ดี เป็นมุมมองของการบริหารที่ต้องการ ผลสัมฤทธิ์ ว่าเมื่อบุคคลใดเสนอแนวคิดเพื่องานแล้วควรได้เห็นความเหมาะสมและทิศทางการเสนอ ของบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีมิใช่มุ่งแนวทางเพื่อความขัดแย้งหรือสร้างฐานการไม่ยอมรับให้เกิดขึ้น จูงใจ ให้เกิดการสร้างกระบวนการความคิดให้เกิดในทุกกลุ่มงาน การสร้างแรงจูงใจย่อมเป็นผลต่อบุคคล ที่ก้าวมาสู่การต้องการมีส่วนร่วมเสมอหากผลตอบแทนเหล่านี้มีคุณค่าและประโยชน์ต่อตน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นกับปฏิภานของบุคคลโดยรวมขององค์กรด้วยว่าจะทำให้ได้เพียงใด

ขั้นของความสำเร็ที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและบุคคลยอมรับ อาจได้แก่ การเรียนรู้ในกิจกรรมของตนหรือหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผลต่อความรู้สึกในการอยาก รุ้ออยากเข้าใจและอยากเข้าไปมีส่วนร่วม สไตล์การทำงานของแต่ละบุคคล เป็นโอกาสของการเลือก เพื่อให้ตนเองก้าวต่อไปหรือได้รับการสนับสนุน ความมีอารมณ์ที่มั่นคง การยอมรับจุดอ่อนของ ตนเอง หรือความบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง จุดแข็งที่มีอยู่หรือศักยภาพของตนเองมีความคิดเห็น ในเชิงทะเยอทะยาน โดยเป้าหมายเป็นจุดนำทดลองเสี่ยงเพื่อความสำเร็จในงานของตนเองสร้าง ข่ายงานได้ โดยมีการพึ่งพาต่อกันทั้งเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือได้บังคับบัญชาเรียนรู้การทำงาน เป็นกลุ่มว่ามีขั้นตอนอย่างไร เรียนรู้ที่จะเจียบและถือสัจย์เป็นแบบแผนการทำงานคุณสมบัติของ บุคคลเพื่อการมีส่วนร่วม

1. หาแนวคิดและวิธีการในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอตลอดเวลาแสดง ความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาเอง
2. รู้จักใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยมีระยะเวลา
4. มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ
5. เป็นสมาชิกที่ดีและเป็นผู้นำที่ดีด้วย
6. สร้างแรงกระตุ้นต่อตนเองและรู้ว่าอะไรคือแรงจูงใจ
7. รู้งานทุกส่วนและหน้าที่อย่างดี
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
9. สำนึกถึงการสูญเสียและรู้ต้นทุน
10. แสวงหาแรงจูงใจที่ไม่มีเงินเกี่ยวข้อง
11. ปรับและรับฟังความคิดเห็นได้ในทุกระดับ
12. สนใจงานที่ทำแทนการพยายามหางานทำที่สนใจ
13. มีความสม่ำเสมอ
14. เชื่อว่าการทำงานเป็นผลให้ฉลาดและไม่เป็นเรื่องพนักงาน
15. ไม่บ่น
16. ทำงานได้ดีกว่ามาตรฐาน
17. นิสัยในการทำงานที่ดี
18. เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วและทันสมัย
19. มีประวัติและก่อผลงานสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือแรงจูงใจและภาวะของบุคคล (ผู้นำ)

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น การกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทางขึ้นอยู่กับบุคคล และขึ้นกับธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลด้วย ทั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวัง และจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของตนเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วมมีค่ากล่าวได้ว่าผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้ในงานกิจการต่าง ๆ ของงาน เพื่อส่งผลให้

1. การร่วมมือร่วมใจเพื่องาน
2. ความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

3. เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนในองค์กร
4. การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม
5. เข้าใจค่านโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของบุคคลในองค์กร
6. สร้างความคิดใหม่เพื่อองค์กร
7. มีศรัทธาความเชื่อมั่นต่อตนเองและกลุ่ม

ภาวะผู้นำ (<http://portail.inth/innotail>) มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กรในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วมให้ปฏิบัติใด ๆ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว ยังส่งผลต่อการที่ไม่บรรลุความสำเร็จได้ การตัดสินใจในระดับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ คือ การยอมรับและให้ความร่วมมือ ความตั้งใจ คือ เหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลซึ่งเป็นพรสวรรค์เฉพาะตัว

ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม สิ่งที่ไม่เป็นผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานการมีส่วนร่วม คือ

1. ลักษณะการสื่อสารในองค์กรและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม
2. พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
3. ผู้นำมีปัญหา

ลักษณะการสื่อสารในองค์กรและระหว่างบุคคลไม่เหมาะสม ลักษณะทั่วไปของสื่อที่ไม่เหมาะสมจะเกิดจาก

1. การมีข้อมูลหรือการมีคำสั่งที่ถ่ายทอดไม่ชัดเจน เป็นผลให้ผู้รับฟังข้อมูลหรือได้รับคำสั่งขาดความเข้าใจ หรือไม่เข้าใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติได้ไม่ดี
2. การรับข่าวสารหรือข้อมูลเอกสาร ต้องมีการตีความทำให้การปฏิบัติเป็นข้อโต้แย้งหรือถกเถียง ผลของการโต้แย้งหรือถกเถียง ไม่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจได้ดีทำให้ความร่วมมือลดลงหรือขาดหายไป
3. มีผู้ก่อกวน อาจเป็นตัวเอกสารที่มีการตั้งการขัดกันเองหรือมีผู้ปฏิบัติที่มีปฏิริยาขัดแย้งซึ่งนำการปฏิบัติผลคือการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ลดบทบาทความร่วมมือไป
4. ทิศทางการสื่อสารของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะมีการสื่อต่อกันได้ทั้งในแนวนอนลงล่าง จากล่างขึ้นบนหรือในแนวระดับเดียวกัน การสื่อสารแต่ละแนวย่อมส่งผลการตัดสินใจ หากกลุ่มบุคคลของแต่ละแนวมีแนวคิดแตกต่างกัน

พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคลไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เหตุที่พฤติกรรมหรือแรงจูงใจต่อบุคคล ไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดจากการที่

1. การใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการจัดกระทำไม่ถูกต้อง อาทิการนำเอาความพอใจเป็นหลักหรือการนำเอาความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมาใช้ในกรอบแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อการโต้แย้งหรือไม่พอใจเกิดขึ้นทำให้การอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ถดถอยลง

2. พฤติกรรมของบุคคลมีอคติต่อองค์กรย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วม เพราะถ้าบุคคลเห็นว่าองค์กรหรือบ้านของตนเองที่อยู่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมแล้วการกระทำใด ๆ ย่อมขัดแย้งและไม่เอื้อประโยชน์ได้ แต่หากการแก้ไขบทบาทของบุคคลให้มีทัศนคติดี มีความกระตือรือร้น มีสมาธิ มีความรับผิดชอบหรือมีพลังเพื่องาน กิจกรรมใด ๆ ที่เขาเหล่านั้นมุ่งจัดการย่อมเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อการกระทำโดยส่วนร่วมได้ง่าย

3. การมีส่วนร่วมของทุกคนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ไม่มีขีดจำกัดหรือมีความขัดแย้งแต่พร้อมต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรับผลของการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำย่อมเป็นทิศทางของการอยากมีส่วนร่วม

การบริหารงานการมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ทุกคนในองค์กรหรือต่างองค์กร ได้มีโอกาสจัดกระทำการทำงานตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามประสงค์ที่ต้องการ ผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในงานและความฉลาด มีความสามารถในงานและการตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในบทบาทของตนเองอย่างดีกระบวนการบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ด้วยดี

1.11 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) (อ้างใน สุขุมมาลัย รื่นรสสุคนธ์ 2551:11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (อ้างใน ธนาภรณ์ ลิสุริยาภรณ์ 2547: 10) ได้ให้แนวความคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. จะต้องกำหนดแนวทาง และเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งผลลัพธ์ โดยมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อนและหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กร มีการกระจายอำนาจตัดสินใจจากระดับบนลงสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. มีระบบการบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงานและผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่ รายจ่ายและความพยายามในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ (Output) ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการซึ่งประกอบด้วย

2.1 คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพ คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าเกิดความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

2.2 ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

2.3 เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงาน

2.4 ค่าใช้จ่าย คือ มีการลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยใช้หลักแนวคิดของ ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นตัวแปรตามปัจจัยอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงาน

2. การดำเนินงานของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

การดำเนินงานได้ปฏิบัติตามคำสั่งกองทัพบกที่ 3/2552 ลงวันที่ 20 มกราคม 2552 เรื่อง การปรับระดับความพร้อมรบและการบรรจุกำลังในหน่วยทหาร

2.1 ประวัติ จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2533 มีที่ตั้งเลขที่ 233 ค่ายวิภาวดีรังสิต ถนนเลี้ยวเมือง หมู่ที่ 5 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยขึ้นตรงของ มณฑลทหารบกที่ 41 เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ กองทัพบก

2.2 วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยสนับสนุนหลักทางการส่งกำลังบำรุง การระดมสรรพกำลัง และการพิทักษ์พื้นที่เขตหลังแบบมืออาชีพ รวมทั้งการเป็นที่พึ่งได้ของทุกภาคส่วนและประชาชนอย่างแท้จริง เมื่อเกิดความเดือดร้อนหรือเกิดภัยพิบัติขึ้นในพื้นที่

2.3 ภารกิจ และขีดความสามารถ ดังนี้

2.3.1 บังคับบัญชากองกำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

2.3.2 สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่

2.3.3 ดำเนินการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

2.3.4 สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่

2.3.5 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จเพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศในยามปกติและยามสงคราม

2.3.6 รักษาระเบียบวินัยและแบบธรรมเนียมของทหารและมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

2.3.7 ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหาร เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ สถานที่อสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งจัดการเฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

2.3.8 อำนาจการรักษาความปลอดภัยและสถานที่สำคัญทางทหารในเขตพื้นที่ ในเรื่องการป้องกัน และการปราบปรามการก่อการไม่สงบ การข่าวกรอง

2.3.9 ดำเนินการเกี่ยวกับการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ

2.3.10 ดำเนินการระดมสรรพกำลังทางด้านกำลังพล การสัตสดี การส่งกำลังบำรุง

2.3.11 จัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

2.3.12 ดำเนินการกำลังพลในเรื่อง การทำประวัติรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่

2.3.13 การบำรุงขวัญทหารด้านสวัสดิการ เช่น การร้านค้า การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การออมทรัพย์ การฌาปนกิจ การกีฬา การบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจ และการบริการด้านการศึกษา

2.3.14 จัดการสนับสนุนการฝึกให้กับหน่วยทหารในพื้นที่ในเรื่องเครื่องช่วยฝึกการบริการสนามฝึกและสนามยิงปืน

2.3.15 สนับสนุนทางการเงินด้านการส่งกำลังให้แก่ตนเองและหน่วยทหารในเขตพื้นที่ เช่น การเคลื่อนย้ายและการขนส่งสิ่งอุปกรณ์ การที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อมแซมตกแต่งสถานที่ การรักษาพยาบาลทหารและครอบครัว

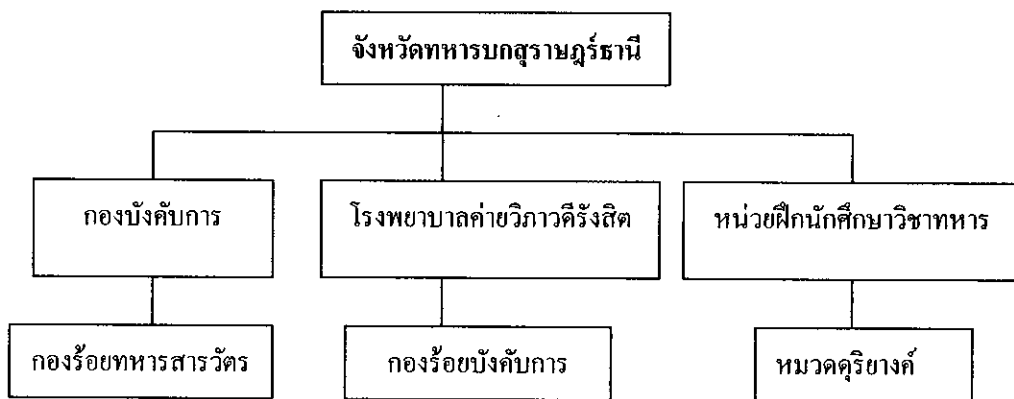
2.3.16 ดำเนินการบริหารการเงินราชการ ทำการเบิกจ่ายเก็บรักษา จัดทำบัญชีเงินราชการและการบริหารควบคุมงบประมาณ

2.3.17 จัดการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยทหารในเขตพื้นที่

2.3.18 จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์กับหน่วยทหารตลอดจนการติดต่อกับพลเรือน

2.3.19 กำกับดูแล ประสานงาน และการดำเนินกิจการพลเรือนในเขตพื้นที่

โครงสร้างการจัดองค์การ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจัดองค์การจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

2.4 การบังคับบัญชา โครงสร้างของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีมีลักษณะเป็นแนวตั้งจากบนลงล่างแบ่งสายการบังคับบัญชาตามลำดับของชั้นยศ โดยมีผู้บังคับการจังหวัดทหารบก

สุราษฎร์ธานี ระดับชั้นยศพลตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองผู้บังคับการ จำนวน 2 ตำแหน่ง ระดับชั้นยศ พันเอก (พิเศษ) ระดับชั้นยศ พันโท ถึง ชั้นยศ พันเอก เป็นผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ระดับ ชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พันตรี เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น และลูกจ้างประจำระดับชั้นยศ สิบตรี ถึง จำสิบเอก เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

ผู้บริหารของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีจะทำหน้าที่ในการวางแผน การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย การตัดสินใจ ตลอดจนการควบคุมกำกับดูแล ติดตามภารกิจต่าง ๆ ให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ได้ บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาโดยการกำหนดเป็น กฎ ระเบียบ คำสั่ง ของจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานีมีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

2.4.1 กองบังคับการ มีหน้าที่ การบังคับบัญชา อำนาจการให้หน่วยงานในสายการ บังคับปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.2 ฝ่ายธุรการและกำลังพล มีหน้าที่ เกี่ยวกับการธุรการ การบรรจุ เลื่อน ยศ ปลด ย้าย การทดแทน กำลังพล การรักษากฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหาร บำเหน็จความชอบ การขอ เหรียญตรา

2.4.3 ฝ่ายการข่าว มีหน้าที่ การรวบรวมข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรอง ในยาม ปกติและสงคราม

2.4.4 ฝ่ายยุทธการ มีหน้าที่ การอำนาจการ การประสานงาน เกี่ยวกับการฝึก การ ยุทธ การจัดและปฏิบัติการเกี่ยวกับการรบ

2.4.5 ฝ่ายส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่การส่งกำลังบำรุง การรับจ่าย รักษา การจัดหาสิ่ง อุปกรณ์แก่หน่วยทหาร

2.4.6 ฝ่ายกิจการพลเรือน มีหน้าที่ การกิจการเกี่ยวกับพลเรือน การประชาสัมพันธ์

2.4.7 ฝ่ายโครงการและงบประมาณ มีหน้าที่ การบริหารงบประมาณของหน่วยทหาร

2.4.8 ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ บริหารการเงินราชการเกี่ยวกับการควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษาเงิน ตลอดจนการบัญชีเงินของทางราชการ

2.4.9 ฝ่ายการสารวัตร มีหน้าที่ อำนาจการ ประสานงานเกี่ยวกับการสารวัตรทหาร

2.4.10 ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ สืบสวน สอบสวนบุคคล คดี อาชญากรรม คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการ

2.4.11 ฝ่ายสวัสดิการ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการสวัสดิการ การกีฬา การบันเทิง การ บำรุงความสุข การสโมสร ร้านค้า สนามกีฬา บ้านพักและห้องสมุด

2.4.12 ฝ่ายสรรพกำลัง มีหน้าที่ การวางแผน อำนาจการ ประสานงาน การกำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและการสัตตติ การเตรียมพล การระดมสรรพกำลัง รวบรวมสถิติข้อมูล สถานภาพทหารกองเกิน ทหารกองหนุน

2.4.13 ฝ่ายการสื่อสาร มีหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การติดตั้ง การซ่อมบำรุง การรักษาอุปกรณ์การสื่อสาร

2.4.14 ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ มีหน้าที่ พิธีทางศาสนา การบำรุงขวัญกำลังใจ การอบรมเกี่ยวกับศาสนาและศีลธรรมแก่กำลังพลในเขตพื้นที่ทหาร

2.4.15 เรือนจำทหาร มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับนักโทษที่กระทำความผิดวินัย และต้องโทษในคดีต่าง ๆ

2.4.16 สำนักงานขนส่ง มีหน้าที่ การขนส่ง ทางรถไฟ ทางรถยนต์ ทางอากาศ การรักษา การซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ในสายงานขนส่ง

2.4.17 แผนกยุทธโยธา มีหน้าที่ เกี่ยวกับการสาธารณูปโภค ระบบไฟฟ้า ประปา การรักษาอาคาร ถนน สะพาน ในเขตพื้นที่ทหาร

2.4.18 แผนกสรรพาวุธ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการรักษา ดูแล สิ่งอุปกรณ์สายสรรพาวุธ เช่น กระสุน วัตถุระเบิด

2.4.19 แผนกพลาธิการ มีหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดหาสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ เสื้อผ้า เสบียงอาหาร น้ำมันเชื้อเพลิง การเลี้ยงดูทหาร

2.4.20 แผนกประวัติ บำเหน็จบำนาญ มีหน้าที่การดำเนินการเกี่ยวกับประวัติและการบำเหน็จบำนาญ

2.4.21 แผนกสื่อสารมีหน้าที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร การเก็บรักษา ดูแลสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร

2.4.22 โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไปในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การเวชกรรมป้องกัน การฝึกอบรมทางการแพทย์แก่กำลังพลที่ได้มอบหมาย

2.4.23 กองร้อยจังหวัดทหารบก มีหน้าที่ ให้การระวังป้องกันที่ตั้งหน่วยทหารที่สำคัญทั้งในยามปกติและยามสงคราม การบริการแรงงาน การเลี้ยงดูทหาร การรักษาการณ์ การจัดทหารกองเกียรติยศ การสนับสนุนหน่วยทหารที่เกี่ยวกับสนามฝึก สนามยิงปืน และสนามบิน

2.4.24 กองร้อยทหารสารวัตรมีหน้าที่ การอารักขาบุคคลสำคัญ รักษาความปลอดภัยแก่สถานที่ การจราจร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการทหารสารวัตร การจับกุมทหาร พลเรือน ซึ่งอยู่ในอำนาจศาล การป้องกันอาชญากรรมการดำเนินการเกี่ยวกับเชลยศึก

2.4.25 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มีหน้าที่ อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการฝึก การปกครองนักศึกษาวิชาทหารในเขตพื้นที่ทหารบก ตลอดจนการฝึกหลักสูตรอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4.26 หมวดดุริยางค์ มีหน้าที่ปฏิบัติการ กำกับดูแลในเรื่องของการดุริยางค์ของทหาร การฝึกเกี่ยวกับการวงดนตรี การบรรเลงดนตรีในพิธีต่าง ๆ การดำเนินการรักษา ซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์เกี่ยวกับการดนตรี

2.5 บุคลากร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี คือ นายทหารสัญญาบัตร ซึ่งมีระดับชั้นยศ ตั้งแต่ ร้อยตรี-พลตรี ทำหน้าที่ผู้บริหารในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ส่วนนายทหารชั้นประทวน ซึ่งมีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี จำสิบเอก (พิเศษ) และถูกจ้างประจำ ทำหน้าที่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น 350 คน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสรีย์ ลีลาสุนทรวัฒนา (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ทุโซ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจิตใจด้านนโยบายและการบริหาร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านแรงจูงใจสัมพันธ์ ด้านอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงานและด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจิตใจ

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (3) การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (5) นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย

t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One way ANOVA) พบว่าเพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

สุวัฒน์ สีโรรส (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า (1) ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบาย การบริหาร เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ (2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตส่วนตัวมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ (3) ในด้านการดำเนินงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จในระดับค่อนข้างมาก (4) สำหรับปัญหาอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ พบว่ามีปัญหาด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านผู้บริหาร ด้านพัฒนาองค์การ นอกจากนั้นยังมีการให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสมควรอย่างยิ่งที่จะใส่ใจและหาทางสนับสนุน ส่งเสริม และปรับปรุงปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้งานที่ได้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและสามารถนำมาซึ่งความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือใน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือจำแนกตาม ยศทางทหาร อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงานประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำนวน 117 คน ชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี - นาวาเอก (พิเศษ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่

ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านความเพียงพอของรายได้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ก้องเกียรติ ทองอร่าม (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน “ศึกษาเฉพาะข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารเรือที่ 2 กรมสารวัตร” ทหารเรือมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการนายทหารประทวน จำนวน 185 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงเท่ากับ 0.91 และแบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไครสแควร์และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน มีระดับคะแนนประเมินสูงสุด 194 คะแนน ต่ำสุด 80 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 21.47 คะแนน ประเมินเฉลี่ย 138.81 จากระดับคะแนนประเมินเฉลี่ย หมายความว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนมีขีดความสามารถที่จะทำงานตามหน้าที่และได้รับมอบหมายสำเร็จร้อยละ 80.00 ขึ้นไป ผลงานดีสามารถนำไปใช้ราชการได้

2. ปัจจัยด้านความตั้งใจในการทำงานการปฏิบัติงานตรงตามขีดความสามารถ ความยุติธรรมในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และการสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในระดับสูงทั้งหมด

3. ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยดังกล่าวมีความ

สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยและค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง แปรผันไปในทิศทางเดียวกัน

สกุลตลา ชูพลาย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุดและมีรายได้ตั้งแต่ 10,000 - 15,000 และยังพบว่า (1) บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลมีความคิดเห็นในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างสูงในด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในหน่วยงาน (2) บุคลากรในสังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งและรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

กรองแก้ว รัตนจินะ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตจังหวัดนนทบุรี พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐเขตจังหวัดนนทบุรี มีระดับประสิทธิภาพมาก (2) ในภาพรวมของบุคลากรมีความคิดเห็นว่านโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าในงาน ความพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง (3) ปัจจัยด้านความพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 (4) ระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งมีผลต่อระดับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05

สุขุมมาลย์ รื่นสุคนธ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในงานการเงินและกองคลัง มีความคิดเห็นว่างานการเงินมีความเพียงพอของปัจจัยสนับสนุนการทำงานด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร ด้านผู้นำและนโยบายในระดับที่สูง แต่มีความเพียงพอของปัจจัยสนับสนุนการทำงานด้านงบประมาณและด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (2) กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในงานการเงินและที่เป็นผู้รับบริการ งาน

การเงิน มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมงานการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในงานการเงินและกองคลังร้อยละ 55.4 และ 43.5 เห็นว่างานการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและสูงตามลำดับ ในขณะที่ผู้มารับบริการทั่วไปส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 72.0 เห็นว่างานการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 27.2 ที่ประเมินว่างานการเงินมีประสิทธิภาพสูง (3) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในงานการเงินและกองคลัง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรด้านเทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ด้านงบประมาณและด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลังสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงจำเป็นต้องสนับสนุนหรือปรับปรุงปัจจัยที่มีความเพียงพอในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านงบประมาณและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (4) ผู้ใช้บริการ ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การอบรมและปรับปรุงคุณภาพบุคลากรที่ให้บริการ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการควรยิ้มแย้ม สุภาพ มีความเต็มใจและมีมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ การเพิ่มป้าย คำแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่ผู้รับบริการ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีลำดับขั้นตอนในการค้นคว้าวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ในระหว่างเดือน กรกฎาคม 2552 - เดือนกันยายน 2552 ระดับปฏิบัติการ ถึงผู้บังคับการ จำนวนทั้งสิ้น 350 คนประกอบด้วย

นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ	พันเอก	ขึ้นไป	จำนวน	6	คน
นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ	พันตรี	- พันโท	จำนวน	21	คน
นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ	ร้อยตรี	- ร้อยเอก	จำนวน	43	คน
นายทหารชั้นประทวน	ชั้นยศ	สิบตรี	- จำสิบเอก (พิเศษ)	จำนวน	230	คน
ลูกจ้างประจำ		ไม่มีชั้นยศ		จำนวน	50	คน
				รวม	350	คน

1.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 (กิ่งพร ทองใบ 2549: 14)

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N คือ ขนาดประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตร

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{350}{1 + 350(0.05)^2} \\ &= 187 \end{aligned}$$

ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ตามสัดส่วน จำนวน 350: 187 คน เท่ากับ ร้อยละ 53.40 ดังนี้

นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ พันเอก ขึ้นไป	จำนวน	3	คน
นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ พันตรี - พันโท	จำนวน	11	คน
นายทหารสัญญาบัตร	ชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก	จำนวน	23	คน
นายทหารชั้นประทวน	ชั้นยศ สิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ)	จำนวน	123	คน
ลูกจ้างประจำ	ไม่มีชั้นยศ	จำนวน	27	คน
		รวม	187	คน

ระดับชั้นยศ	จำนวนกลุ่มประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	อัตราส่วนร้อยละ
พันเอก ขึ้นไป	6	3	.85
พันตรี - พันโท	21	11	3.14
ร้อยตรี - ร้อยเอก	43	23	6.57
สิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ)	230	123	35.13
ลูกจ้างประจำ	50	27	7.71
รวม	350	187	53.40

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 69 ข้อ ซึ่งได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
7. ระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 42 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. นโยบายและผู้บังคับบัญชา | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. งบประมาณ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 6 ข้อ |
| 7. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน | จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านเวลา | จำนวน 5 ข้อ |

3. ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ
 4. ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นลักษณะคำถามเชิงบวก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาด้วยตนเองว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ซึ่งในแบบสอบถามได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (อ้างใน โสภนา ทองอ่อน 2551: 37) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

5

$$= 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 11 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2) กำหนดขอบเขตและ โครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- 3) ร่างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อทำการพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านทำการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ ความถูกต้องของการวัดเกณฑ์การให้คะแนนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อคำถามที่ปรากฏในเครื่องมือแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.93
- 5) นำแบบสอบถามที่ทรงคุณวุฒิแก้ไขแล้วมาปรับปรุงตามคำแนะนำ
- 6) นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มตัวอย่างในลักษณะเดียวกัน คือ กองพื้นที่ 3 กรมทหารราบที่ 25 จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 ชุด นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีในเดือนกันยายน 2552 ทั้งสิ้นจำนวน 187 ชุด และทิ้งช่วง 1 สัปดาห์ได้เก็บแบบสอบถามคืนมาได้ครบถ้วน จำนวน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ โดยพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบสมบูรณ์หรือไม่ เพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้จำนวน 187 ชุด ตามแบบสอบถามที่ทดสอบไว้ทั้งหมด

3.2 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประเมินผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การอธิบายโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

1) การวิเคราะห์ข้อมูล t-test (One - Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

2) การวิเคราะห์ข้อมูล F-test (One - Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ระดับความสัมพันธ์จะพิจารณาจากผลการคำนวณค่า r ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2551: 204-207)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำ
0.30-0.69	ปานกลาง
0.70-0.89	สูง
0.90 ขึ้นไป	สูงมาก

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล จากข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 187 คน วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกออกเป็น 5 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
F – ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
F – Prob.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับการบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 187)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
หญิง	55	29.41
ชาย	132	70.59
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	60	32.10
26 - 35 ปี	39	20.90
36 - 45 ปี	35	18.70
46-55 ปี	43	23.00
มากกว่า 55 ปี	10	5.30
สถานภาพการสมรส		
สมรส	82	43.90
หม้าย/หย่า	10	5.30
โสด	95	50.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 187)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	123	65.80
ปริญญาตรี	60	32.10
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.10
ระดับตำแหน่งงาน/ชั้นยศ		
ลูกจ้างประจำ	27	14.40
สิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ)	123	65.80
ร้อยตรี - ร้อยเอก	23	12.30
พันตรี - พันโท	11	5.90
พันเอกขึ้นไป	3	1.60
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (อายุราชการ)		
ต่ำกว่า 5 ปี	67	35.80
6 - 10 ปี	25	13.40
11 - 15 ปี	26	13.90
16 - 20 ปี	14	7.50
มากกว่า 20 ปี	55	29.40
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	79	42.20
10,001 - 20,000 บาท	87	46.50
20,001 - 30,000 บาท	14	7.50
มากกว่า 30,000 บาท	7	3.70

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ประชากรในการวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ดังนี้

เพศ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 187 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 และเพศชายมี จำนวน 132 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.60 ตามลำดับ

อายุ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 187 คน อายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 อายุ ระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 187 คน การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 ระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ บุคลากร ที่ตอบแบบสอบถามมี จำนวน 187 คน ชั้นยศสิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 ลูกจ้างประจำ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ชั้นยศ พันตรี - พันโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และ ชั้นยศ พันเอกขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 187 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ระยะมากกว่า 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และระยะเวลา 16 - 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ระดับเงินเดือน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 187 คน มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001- 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท และ 25,001 - 30,000 บาท จำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตั้งแต่ 20,001- 30,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และระดับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ใน 7 ด้าน คือ (1) ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ (2) ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา (3) ด้านงบประมาณ (4) ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม (5) ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมปฏิบัติงาน (6) ด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ (7) ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.94	0.59	มาก
2	ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.67	มาก
3	ด้านงบประมาณ	3.54	0.57	มาก
4	ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม	3.58	0.60	มาก
5	ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม	3.63	0.67	มาก
6	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	0.58	มาก
7	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.46	0.66	มาก
	รวม	3.63	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ทั้ง 7 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.73$) ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.58$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.55$) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.80	0.82	มาก
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูก ออกจากงานโดยง่าย	3.99	0.93	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	4.41	0.7	มากที่สุด
4	ท่านมีความผูกพันมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและ มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.07	0.79	มาก
5	ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.65	0.97	มาก
6	ท่านมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นอย่างดี	3.69	1.01	มาก
	รวม	3.94	1.04	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.41$) บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมาก คือท่านมีความผูกพันมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย ($\bar{X} = 3.99$) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.80$) ท่านมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.69$) และมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	นโยบายในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา มีการวางแผนล่วงหน้า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน	3.81	0.90	มาก
2	นโยบายการปฏิบัติงานมีการควบคุมกำกับดูแล และมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด	3.69	0.82	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี	3.65	0.81	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.82	0.83	มาก
5	เมื่อท่านประสบปัญหาข้อขัดข้องผู้บังคับบัญชา แนะนำช่วยเหลือปัญหาการปฏิบัติงาน	3.65	0.96	มาก
6	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวก รวดเร็วลดขั้นตอน	3.80	0.87	มาก
	รวม	3.73	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ นโยบายในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีการวางแผนล่วงหน้าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ($\bar{X} = 3.81$) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวก รวดเร็ว

ลดขั้นตอน ($\bar{X} = 3.80$) นโยบายการปฏิบัติงานมีการควบคุมกำกับดูแลและมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อท่านประสบปัญหาข้อขัดข้อง ผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือปัญหาการปฏิบัติงานและจัดให้มีการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านงบประมาณของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ	3.43	0.84	มาก
2	การจัดสรรงบประมาณมีความสัมพันธ์กับนโยบายและมุ่งเน้นผลงาน	3.48	0.87	มาก
3	ท่านมีความต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้มีวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	3.87	0.95	มาก
4	การปฏิบัติงานมีอุปสรรค เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า	3.61	0.81	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง เหมาะสม และประหยัด	3.39	0.89	ปานกลาง
6	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า	3.45	0.86	มาก
	รวม	3.54		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า

บุคลากร มีความคิดเห็นระดับมาก คือท่านมีความต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้มี วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานมีอุปสรรค เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และล่าช้า ($\bar{X} = 3.61$) การจัดสรรงบประมาณมีความสัมพันธ์กับนโยบายและมุ่งเน้นผลงาน ($\bar{X} = 3.48$) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า ($\bar{X} = 3.45$) หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.43$) และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง เหมาะสม และประหยัด ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรมของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้การฝึกอบรมและให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีการถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างต่อเนื่อง	3.57	0.87	มาก
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการ พัฒนาทักษะ และจัดให้การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงาน ได้ถูกต้อง	3.65	0.78	มาก
3	ท่านได้เข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	3.71	0.89	มาก
4	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการก้าวหน้า	3.58	0.75	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.54	0.78	มาก
6	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.44	0.85	มาก
	รวม	3.58	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ในภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้เข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการพัฒนาทักษะและจัดให้การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.65$) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้คนที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้การฝึกอบรมและให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีการถ่ายทอดความรู้ต่อกัน อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรม สัมมนา และ ไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านระบบงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	หน่วยงานของท่านได้แบ่งเวลาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละวันเหมาะสม	3.73	0.96	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.72	0.88	มาก
3	หน่วยงานของท่านการจัดสำนักงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.68	0.93	มาก
4	หน่วยงานของท่านบรรยากาศในการทำงานเป็นประชาธิปไตยเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพต่อกัน	3.50	0.92	มาก
5	หน่วยงานของท่านอากาศไม่ร้อนอบอ้าว แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน	3.52	0.95	มาก
6	หน่วยงานของท่านได้มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง	3.92	0.86	มาก
	รวม	3.68	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านได้มีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านได้แบ่งเวลาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละวันเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$) หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.72$) หน่วยงานของท่านการจัดสำนักงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงานของท่านอากาศไม่ร้อนอบอ้าว แสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน ($\bar{X} = 3.52$) และหน่วยงานของท่านบรรยากาศในการทำงานเป็นประชาธิปไตยเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพต่อกัน ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	เงิน ได้รายเดือนที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.26	1.16	ปานกลาง
2	เงิน ได้รายเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ สอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.34	0.87	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าหากมีการปรับเงิน ได้รายเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมตามสภาวะเศรษฐกิจ	3.97	0.90	มาก
4	การสวัสดิการที่ท่าน ได้รับจากภาครัฐได้มีการปรับให้ มีความมั่นคง เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว	3.46	0.99	มาก
5	หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม	3.55	0.84	มาก
6	ค่าตอบแทนควรมีการปรับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น	3.75	0.86	มาก
	รวม	3.55	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการในภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้า หากมีการปรับเงินได้รายเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนควรมีการปรับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.75$) หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$) การสวัสดิการที่ท่านได้รับจากภาครัฐได้มีการปรับให้มีความมั่นคงเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนความคิดเห็นระดับปานกลาง คือเงินได้รายเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.34$) และเงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผู้บังคับบัญชาจัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน	3.57	0.82	มาก
2	หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ปรับปรุง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.48	0.87	มาก
3	เมื่อภาพรวมของการทำปฏิบัติงานมีความสำเร็จท่านมีส่วนร่วมได้รับการยกย่องในการทำงานร่วมกัน	3.66	0.73	มาก
4	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านขาดประสิทธิภาพเพราะผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์ มีความคิดเผด็จการต่างคนต่างทำ	3.12	1.50	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายแผนงานที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.58	0.83	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
6	หน่วยงานของท่านมีประชาธิปไตยมีความเสมอภาค มีการระดมสมองทำงานเป็นทีมเมืองงานสำเร็จหรือล้มเหลวรับผิดชอบผิดชอบร่วมกัน	3.37	0.98	ปานกลาง
	รวม	3.46	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อภาพรวมของการทำปฏิบัติงานมีความสำเร็จท่านมีส่วนร่วมได้รับการยกย่องในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.58$) ผู้บังคับบัญชาจัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ปรับปรุงประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีประชาธิปไตย มีความเสมอภาค มีการระดมสมองทำงานเป็นทีมเมืองงานสำเร็จหรือล้มเหลวรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 3.37$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านขาดประสิทธิภาพ เพราะผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์มีความคิดเผด็จการ ต่างคน ต่างทำ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านเวลา (3) ด้านปริมาณงาน (4) ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.48	0.58	มาก
2	ด้านเวลา	3.41	0.75	มาก
3	ด้านปริมาณงาน	3.67	0.63	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่าย	3.50	0.64	มาก
	รวม	3.51	0.65	มาก

ตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.50$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.48$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก
สุราษฎร์ธานี

	ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี	3.64	0.77	มาก
2	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมี ข้อบกพร่องผิดพลาดและต้องแก้ไขเสมอ	3.12	1.02	ปานกลาง
3	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์	3.33	0.71	ปานกลาง
4	ผลงานและการปฏิบัติงานคุณภาพดี ใช้งบประมาณ คุ้มค่า	3.60	0.83	มาก
5	ผลงานมีความน่าเชื่อถือโปร่งใสตรวจสอบได้	3.70	0.83	มาก
	รวม	3.48	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผลงานมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.64$) ผลงานและการปฏิบัติงานคุณภาพดี ใช้งบประมาณคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนในระดับปานกลาง คือ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.33$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีข้อบกพร่องผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเวลาของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	3.75	0.89	มาก
2 การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้าและบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย	3.21	1.12	ปานกลาง
3 การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา	3.60	0.84	มาก
4 การปฏิบัติงานมีการเข้าซื้อสินค้าและบริการที่ทันสมัยและสิ้นเปลืองเวลา	3.27	1.12	ปานกลาง
5 ระบบงานมีความยุ่งยากควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา	3.27	1.06	ปานกลาง
รวม	3.42	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) และการปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติงานมีการเข้าซื้อสินค้าและบริการ

สิ้นเปลืองเวลา ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมา คือ ระบบงานมีความยุ่งยากควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.27$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้า และบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปริมาณของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี

	ด้านปริมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่	3.49	0.94	มาก
2	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด	3.72	0.75	มาก
3	ปริมาณที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ	3.66	0.84	มาก
4	ปริมาณงานมีความเหมาะสมตรงตามแผนงานที่กำหนด	3.72	0.73	มาก
5	ปริมาณงานที่กำหนดใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด	3.74	0.74	มาก
	รวม	3.67	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปริมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานที่กำหนดใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.72$) ปริมาณที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ ($\bar{X} = 3.66$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรจังหวัดทหารบก
สุราษฎร์ธานี

ด้านค่าใช้จ่าย		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	การปฏิบัติงานมีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.66	0.73	มาก
2	ผลงานและการปฏิบัติงานมีการใช้งบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ่มค่า	3.59	0.85	มาก
3	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเหมาะสมกับผลการ ปฏิบัติงาน	3.39	0.85	ปานกลาง
4	ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	3.65	0.75	มาก
5	การปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพเพราะผู้ปฏิบัติงาน ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง	3.17	1.16	ปานกลาง
รวม		3.49	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.14 บุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานมีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.65$) ผลงานและการปฏิบัติงานมีการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนในระดับปานกลาง คือ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2 - tailed Prob. (P) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

เพศ	t - Test for Equality of Means				
	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
ชาย	70.18	10.80	.248	185	0.804
หญิง	70.70	11.70			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	41.446	373.01	3.265*	0.013
ภายในกลุ่ม	182	577.554	114.24		
รวม	186	619.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - Prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัด
ทหารบกสุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	1.222	.611	0.182	0.834
ภายในกลุ่ม	184	617.778	3.357		
รวม	186	619.000			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบสถานภาพการสมรสที่ต่างกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	24.878	12.439	3.852	0.23
ภายในกลุ่ม	121	594.122	3.229		
รวม	126	619.000			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพการสมรสกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีพบว่าสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	26.107	6.527	2.004	0.096
ภายในกลุ่ม	182	592.892	3.258		
รวม	186	618.999			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบ
สมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - prob. น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	50.779	12.695	4.066*	0.004
ภายในกลุ่ม	182	568.220	3.122		
รวม	186	618.999			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีพบว่าประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 รายได้ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : รายได้ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า F - prob น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานี

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS.	F - Ratio	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	45.411	544.92	4.829*	0.003
ภายในกลุ่ม	183	573.589	112.837		
รวม	186	619.000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำการวิจัยได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและผู้บังคับบัญชา งบประมาณ การพัฒนาความรู้ และการฝึกอบรมระบบงานและสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและสวัสดิการและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(The Person's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.561**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา	.678**	.000	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	.700**	.000	สูง
ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม	.594**	.000	ปานกลาง
ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม	.664**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.703**	.000	สูง
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.768**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.561 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 56.10 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.678 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 67.80 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านงบประมาณ มีค่าเท่ากับ 0.700 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 70.00 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 59.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.664 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 66.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเท่ากับ 0.703 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 70.30 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.768 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์ ร้อยละ 76.80 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีโดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ปัจจัยด้านงบประมาณ
4. ปัจจัยด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา
5. ปัจจัยด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม
6. ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม
7. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.547**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.362**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.503**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.511**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 54.70 และความสัมพัทธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.362 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 36.20 และความสัมพัทธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงานมีค่าเท่ากับ 0.503 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 50.30 และความสัมพัทธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.511 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 51.10 และความสัมพัทธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ
ด้านนโยบาย และผู้บังคับบัญชา

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H₀: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับนโยบายและ
ผู้บังคับบัญชา

H_a: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายและผู้
บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับนโยบายและผู้บังคับบัญชา
ของบุคลากรจังหวัดทหารบกระยอง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	นโยบายและผู้บังคับบัญชา		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.587**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.466**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.618**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.643**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชาพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.587 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 58.70 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.466 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 46.60 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 61.80 ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.643 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 64.30 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านงบประมาณ

โดยสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านงบประมาณ

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านงบประมาณ

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านงบประมาณของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	นโยบายและผู้บังคับบัญชา		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.604**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.498**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.582**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.698**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านงบประมาณ พบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.604 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ร้อยละ 60.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.498 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 49.80 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.582 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 58.20 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.698 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 69.80 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ
ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม**

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนา
ความรู้และการฝึกอบรม

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาความรู้
และการฝึกอบรม

**ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการพัฒนาความรู้และการ
ฝึกอบรมของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.594**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.341**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.544**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.567**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม พบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 59.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.341 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 34.10 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.544 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 54.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.567 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 56.70 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.562**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.475**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.605**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.616**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.562 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 56.20 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.475 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 47.50 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.605 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 60.50 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.616 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 61.60 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
	r	Sig. (2 – tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.598**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.464**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.639**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.699**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.598 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 59.80 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.464 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 46.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.639 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 63.90และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.699 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 69.90 และ ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.8 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig. (2 - tailed)	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	.649**	.000	ปานกลาง
ด้านเวลา	.594**	.000	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	.595**	.000	ปานกลาง
ด้านค่าใช้จ่าย	.765**	.000	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพบว่าค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีค่าเท่ากับ 0.649 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 64.90 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านเวลา มีค่าเท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 59.40 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านปริมาณงาน มีค่าเท่ากับ 0.595 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 59.50 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเท่ากับ 0.765 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 76.50 และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี สามารถสรุปตามปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.35

ข้อคิดเห็น ต้องการปฏิบัติงานให้ตรงความรู้ความสามารถให้ได้ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา การทำงานมีความสามัคคี มีความร่วมมือแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน เครื่องมือในการปฏิบัติงานควรปรับปรุงให้มีความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ ฝ่ายบริหารควรจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และวุฒิการศึกษา จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2. ด้านปัจจัยนโยบายและผู้บังคับบัญชาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ราย คิดเป็น ร้อยละ 6.41

ข้อคิดเห็น ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานที่เกินความสามารถ ควรแจ้งนโยบาย แผนการปฏิบัติงานให้ทราบ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างที่ดี มีความยุติธรรมและเด็ดขาด ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น ควรมีการส่งเสริมความสามัคคี ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การกีฬา การสังสรรค์ สันทนาการ

ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรมีการช่วยแก้ปัญหาของงานเมื่อมีปัญหาที่ต้องอาศัยการตัดสินใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาข้อขัดข้อง

3. ด้านงบประมาณ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ราย คิดเป็น ร้อยละ 3.74

ข้อคิดเห็น งบประมาณควรจัดสรรให้เพียงพอ ทันเวลา ไม่ล่าช้า เหมาะสมกับแต่ละงาน ประหยัด คุ่มค่า งบประมาณหรือบุคลากรต้องแก้ปัญหาไปก่อน

4. ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ราย คิดเป็น ร้อยละ 6.42

ข้อคิดเห็น หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรมีการอบรมเฉพาะด้านโดยตรง มีการอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เช่น 2 เดือนต่อครั้งควรเพิ่มหลักสูตรการอบรมให้มากขึ้น การไปทัศนศึกษาดูงานในต่างสถานที่ ควรจัดให้มีการอบรมเรื่องยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ จัดให้มีการอบรมทักษะความชำนาญโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นงานรวดเร็ว ประหยัด และทันเวลา การศึกษาดูงาน

5. ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมปฏิบัติงานจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 ราย คิดเป็น ร้อยละ 8.02

ข้อคิดเห็น ในหน้าร้อนอากาศร้อนอบอ้าวควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ระบบงาน ซ้ำซ้อน บรรยากาศการทำงานควรมีความเป็นประชาธิปไตย ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้ง สำนักงานควรแยกเป็นสัดส่วน ปรับปรุงให้บรรยากาศน่าอยู่สดชื่น ตามหลักกิจกรรม 5 ส

ข้อเสนอแนะ ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศให้ทั่วถึงทุกหน่วยงานให้ผู้บริหารแก้ปัญหา การซ้ำซ้อนของงานให้คนทำงานเหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ สร้างบรรยากาศให้มีความเป็นมิตร ลดความขัดแย้ง ปรับปรุงสำนักงานตามกิจกรรม 5 ส

6. ด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 ราย คิดเป็น ร้อยละ 10.70

ข้อคิดเห็น ควรมีการปรับค่าตอบแทน ค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบันและใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น มีการจัดสวัสดิการเพิ่มให้มากขึ้นควรมีค่าตอบแทนล่วงเวลา มีการส่งเสริมการกีฬาระหว่างหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งมีการสังสรรค์ สันทนาการ

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการเสนอให้หน่วยเหนือปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม การสวัสดิการเพิ่มให้มากขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจใกล้เคียงหน่วยงานอื่นควรมีค่าตอบแทนล่วงเวลา มีการส่งเสริมการกีฬาให้มากขึ้น

7. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ราย คิดเป็น ร้อยละ 4.81

ข้อคิดเห็น ควรให้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจและร่วมประเมินผลงาน ร่วมแก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนร่วมตัดสินใจในบางเรื่อง ควรร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ลดความเห็นแก่ตัวทำงานแบบตัวใครตัวมัน

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น ปรับปรุง และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมประเมินผลงานเพื่อความเป็นธรรม ร่วมกันทำงานเป็นทีม

8. ด้านคุณภาพของงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ราย คิดเป็น ร้อยละ 5.35

ข้อคิดเห็น ทำงานตามมาตรฐานที่วางไว้ ต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการปรับปรุงคุณภาพงาน เปรียบเทียบผลงานมีความเชื่อถือได้

ข้อเสนอแนะ ควรตรวจสอบผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และมีการปรับปรุงผลงาน

9. ด้านเวลา จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ราย คิดเป็น ร้อยละ 4.28

ข้อคิดเห็น งานซ้ำซ้อน งานล่าช้าอาจกระทบหน่วยงานอื่น อย่าให้ทำงานเกินเวลาที่กำหนด มีความตรงต่อเวลา เวลาทำงานกำหนดให้เหมาะสมแต่ละงานควรเพิ่มเวลาให้กับงานที่ต้องทำต่อเนื่องเพื่อลดผลเสียหาย การเปลี่ยนแปลงเวลาควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

ข้อเสนอแนะ ควรแก้ปัญหางานซ้ำซ้อนนอกจากเสียเวลา งานล่าช้าทำให้หน่วยงานอื่นที่ทำงานต่อเนื่องกันต้องล่าช้าไปด้วยควรมีตามตารางเวลาที่ชัดเจนควบคุมการกำกับดูแลการทำงานให้ใช้เวลาให้เหมาะสม

10. ด้านปริมาณงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ราย คิดเป็น ร้อยละ 3.74

ข้อคิดเห็น ควรให้ทำงานอย่าให้งานล้นมือ ควรมอบหมายงานด้วยความยุติธรรมงานเท่ากัน บางคนต้องทำงานหนักและเลยเวลา ปริมาณงานต้องปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ แบ่งงานด้วยความเป็นธรรม การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด

11. ด้านค่าใช้จ่าย จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ราย คิดเป็น ร้อยละ 5.35

ข้อคิดเห็น ควรจัดให้มีความเพียงพอ อย่าให้ขาดแคลนต้องแก้ปัญหา ควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความประหยัด คุ่มค่า เหมาะสมกับผลงาน

ข้อเสนอแนะ ค่าใช้จ่ายให้มีความเหมาะสมกับงาน ประหยัด คุ่มค่า มีการตรวจสอบลดการทุจริต

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร คือ นายทหารสัญญาบัตร ระดับชั้นยศร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 43 คน ระดับชั้นยศ พันตรี - พันโท จำนวน 21 คน ระดับชั้นยศ พ.อ. ขึ้นไป จำนวน 6 คน นายทหารชั้นประทวน ระดับชั้นยศสิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 230 คน และลูกจ้างประจำไม่มีชั้นยศ จำนวน 50 คน รวม 350 คน ของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามอัตราส่วน จำนวน 350: 187 คน เท่ากับ ร้อยละ 53.40 ดังนี้

นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ พันเอก ขึ้นไป จำนวน 3 คน นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ พันตรี - พันโท จำนวน 11 คน นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก จำนวน 23 คน นายทหารชั้นประทวน ชั้นยศ สิบตรี - จำสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 123 คน ลูกจ้างประจำไม่มีชั้นยศ จำนวน 27 คน รวม 187 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคคลของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 42 ข้อ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.93

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเป็นแบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.93

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 11 ข้อ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี จำนวน 187 ชุด และทิ้งระยะเวลาสำหรับกรอกแบบสอบถามจำนวน 1 สัปดาห์ และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติในการคำนวณ คือ วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยสถิติค่า t-test (One – Way Analysis of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม และ F- Test (One – Way Analysis Of Variance) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน สำหรับการทดสอบความแตกต่าง ๆ ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร มากกว่า 2 กลุ่ม การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

1.3 ผลการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี” สรุปผลได้ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.58 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.42 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.10 รองลงมา อายุ ระหว่าง 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.00 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 อายุ ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.70 และอายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็น ร้อยละ 5.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.10 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 43.90 และเป็นหม้าย/หย่า คิดเป็น ร้อยละ 5.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 14.40 นายทหารชั้นสัญญาบัตรชั้นยศ ร้อยตรี- ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 12.30 พันตรี - พันโท คิดเป็นร้อยละ 5.90 และพันเอกขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40 ช่วง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.90 ช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.40 และช่วง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 10,001- 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.20 ระดับ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.70

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

1.3.2.1 จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) และด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.73$ ตามลำดับ และบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.58$) ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.63$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) สรุปผลการศึกษาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.41$) บุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากคือท่านมีความผูกพันมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ได้รับการมอบหมายและพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่
ถูกออกจากงานโดยง่าย ($\bar{X} = 3.99$) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
($\bar{X} = 3.80$) ท่านมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือ
เกื้อกูลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.69$) และท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและ
เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

2) ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาของ
ท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ นโยบายใน
การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีการวางแผนล่วงหน้าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลของงาน ($\bar{X} = 3.81$) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความสะดวกรวดเร็วลัดขั้นตอน ($\bar{X} = 3.80$) นโยบายการปฏิบัติงานมีการควบคุมกำกับดูแลและ
มีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิสัยทัศน์ มีความรู้
ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.65$) และเมื่อท่านประสบปัญหา
ข้อขัดข้องผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือปัญหาการปฏิบัติงานและจัดให้มีการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับ
ความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

3) ด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)
เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากคือ ท่านมีความต้องการให้มีการจัดสรร
งบประมาณให้มี วัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ การ
ปฏิบัติงานมีอุปสรรค เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า ($\bar{X} = 3.61$) การ
จัดสรรงบประมาณมีความสัมพันธ์กับนโยบายและมุ่งเน้นผลงาน ($\bar{X} = 3.48$) หน่วยงานของท่านมี
การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอและล่าช้า ($\bar{X} = 3.45$) หน่วยงาน
ของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.43$) และมีความคิดเห็นระดับ
ปานกลาง คือหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง เหมาะสม
และประหยัด ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

4) ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ในภาพรวมมีผลอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมาก คือท่านได้เข้า
ศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา
คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการพัฒนาทักษะและจัดให้มีการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} =$
3.65) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้คนที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับความก้าวหน้า
($\bar{X} = 3.58$)

หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้การฝึกอบรมและให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีการถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา และไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

5) ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากคือหน่วยงานของท่านได้มีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้แบ่งเวลาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละวันเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$) หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.72$) หน่วยงานของท่านการจัดสำนักงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 3.68$) หน่วยงานของท่านอากาศไม่ร้อนอบอ้าว แสงสว่างเพียงพอไม่มีเสียงรบกวน ($\bar{X} = 3.52$) และหน่วยงานของท่านบรรยากาศในการทำงานเป็นประชาธิปไตยเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพต่อกัน ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

6) ด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ ในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากคือการปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าหากมีการปรับเงินได้รายเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนควรมีการปรับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.75$) หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$) การสวัสดิการที่ท่านได้รับจากภาครัฐได้มีการปรับให้มีความมั่นคงเหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนความคิดเห็นระดับปานกลางคือเงินได้รายเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.34$) และเงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

7) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากคือเมื่อภาพรวมของการทำปฏิบัติงานมีความสำเร็จท่านมีส่วนร่วมได้รับการยกย่องในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.58$) ผู้บังคับบัญชาจัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานและสร้างภาพลักษณ์

ที่ดีของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) หน่วยงานของท่านจัดให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อบกพร่องปรับปรุงประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนในระดับปานกลางคือหน่วยงานของท่านมีประชาธิปไตย มีความเสมอภาค มีการระดมสมองทำงานเป็นทีมเมื่องานสำเร็จหรือล้มเหลวรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 3.37$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านขาดประสิทธิภาพเพราะผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์มีความคิดเผด็จการต่างคนต่างทำ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

1.3.3 จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ในด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.48$) ในด้านเวลา ($\bar{X} = 3.41$) ในด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.67$) และในด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านคุณภาพของงานในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากคือ ผลงานมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.64$) ผลงานและการปฏิบัติงานคุณภาพดี ใช้งบประมาณคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนในระดับปานกลางคือ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.33$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีข้อบกพร่องผิดพลาดและต้องแก้ไขเสมอ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

2) ด้านเวลาในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมาก คือ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) และการปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนมีความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ การปฏิบัติงานมีการล่าช้าข้อล้มสมัยและสิ้นเปลืองเวลา ($\bar{X} = 3.27$) ระบบงานมีความยุ่งยากควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา ($\bar{X} = 3.27$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้าและบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

3) ด้านปริมาณในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นระดับมากคือปริมาณงานที่กำหนดใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.72$) ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.72$) ปริมาณที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ ($\bar{X} = 3.66$) และการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

4) ด้านค่าใช้จ่ายในภาพรวมมีผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าบุคลากร มีความคิดเห็นระดับมากคือ การปฏิบัติงานมีการกำหนดค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.65$) ผลงานและการปฏิบัติงานมีการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนในระดับปานกลาง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

1.3.5 จากการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า ($r = 0.661$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน เมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่า ($r = 0.561$) ในด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา มีค่า ($r = 0.678$) ในด้านงบประมาณ มีค่า ($r = 0.700$) ในด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม มีค่า ($r = 0.594$) ในด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม มีค่า ($r = 0.664$) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า ($r = 0.703$) และในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีค่า ($r = 0.768$) ตามลำดับแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี โดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรของจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.58 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 29.42 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.10 รองลงมา อายุ ระหว่าง 46 - 55 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา ระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 32.10 ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ เป็นนายทหารชั้นประทวน คิดเป็น ร้อยละ 65.80 รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 14.40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมา กว่า 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 29.40 และส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท

2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นโยบาย และผู้บังคับบัญชา ขอบประมาณ การพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรีย์ ลีลาสุนทรวัฒนา พบว่าในด้านนโยบายและการบริหาร สิ่งแวดล้อม ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ สีโรส พบว่าในด้าน นโยบาย การบริหาร เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ทำ ด้านงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองแก้ว รัตนจีนะ พบว่าในด้าน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟา 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมาลัย รื่นสุคนธ์ในด้าน ผู้นำและนโยบาย ด้านงบประมาณ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.2.1 ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คืองานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้างานที่ทำอยู่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความผูกพันมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม มีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุตตลา ชูพลาย มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

2.2.2 ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ นโยบายในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา มีการวางแผนล่วงหน้า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน นโยบายการปฏิบัติงานมีการควบคุมกำกับดูแลและมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เมื่อประสบปัญหาข้อขัดข้องผู้บังคับบัญชา แนะนำ ช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและจัดให้มีการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ ในด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ สิโรตส์ ด้านนโยบาย/การบริหาร ด้านผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปิติ วัลยะเพ็ชร์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2.3 ด้านงบประมาณ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คือหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมและเพียงพอ การจัดสรรงบประมาณมีความสัมพันธ์กับนโยบายและมุ่งเน้นผลงาน มีความต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้มีวิสัยทัศน์ เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณตรง ตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง เหมาะสม และประหยัด หน่วยงานมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุขุมาลัย รื่นสุคนธ์ ด้านงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นว่า โดยภาพรวมงานการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สุพัฒน์ สิโรรส ด้านงบประมาณมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

2.2.4 ด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คือหน่วยงานมีการส่งเสริมให้การฝึกอบรมและให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีการถ่ายทอดความรู้ต่อกันอย่างต่อเนื่อง งานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการพัฒนาทักษะและจัดให้การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ได้เข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้คนที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อิศริย์ ธิลาสุนทรวัฒนา ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกล่าวคือตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.5 ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คือหน่วยงานได้มีการจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถจำนวนคนเหมาะสมกับงาน งานไม่ล้นมือหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยการจัดสำนักงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย อุดหนุนมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนบรรยากาศในการทำงานเป็นประชาธิปไตยเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพต่อกันมีการอบรมชี้แจงระบบงาน ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพ ถูกต้อง เรียบร้อย และทันเวลาได้มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ให้มีความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง กับงานวิจัย ของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ สิโรรส สภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองแก้ว รัตนจินะ สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2.2.6 ด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากคือ เงิน ไร่ รายเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงิน ได้

รายเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าหากมีการปรับเงินได้รายเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ การสวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐได้มีการปรับให้ มีความมั่นคง เหมาะสม และเป็นธรรม หน่วยงานผู้บังคับบัญชาจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ค่าตอบแทนควรมีการปรับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ สิโรต ด้าน เงินเดือน สวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2.7 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานจัดให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ปรับปรุง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน เมื่อภาพรวมของการทำปฏิบัติงานมีความสำเร็จท่านมีส่วนร่วมได้รับการยกย่องในการทำงาน หน่วยงานจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามนโยบาย แผนงานที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หน่วยงานมีประชาธิปไตยมีความเสมอภาคมีการระดมสมองทำงานเป็นทีมเมื่องานสำเร็จหรือล้มเหลวรับผิดชอบร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ น.ท.ก้องเกียรติ ทองอร่าม ร.น. ด้านการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้าน ปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.65) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3.1 ด้านคุณภาพของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.58) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2.3.2 ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.75) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2.3.3 ด้านปริมาณงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.63) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

2.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.64) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบก สุราษฎร์ธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานีได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ในระดับที่ดีแล้ว ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

3.1.1 ด้านอายุ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 46 - 55 ปี และอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป ที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะใช้แรงงาน งานที่ต้องลำบากตรากตรำใช้พลังกำลังมาก งาน ไร้ฝีมือที่ไม่ต้องอาศัยทักษะและความชำนาญ ผู้บริหารควรหมุนเวียนสับเปลี่ยนให้บุคลากรที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี และช่วงอายุ 26 – 35 ปี ซึ่งมีสภาพร่างกายแข็งแรงปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากรที่มีอายุมากแล้วและร่างกายอ่อนแอ เช่น งานโยธา การฝึกบุคคลทำการรบ การลาดตระเวน งานราชการสนาม ตลอดจนการปฏิบัติงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการ จูงใจให้ผู้ที่ที่มีอายุมาก ร่างกายอ่อนแอ ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำเข้าโครงการเกษียณก่อนอายุ ครบ 60 ปี การสรรหาบุคลากรบรรจุทดแทนควรกำหนดอายุขั้นต่ำจาก อายุไม่เกิน 35 ปี เป็นอายุไม่เกิน 25 ปี

3.1.2 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ผู้บริหารควรให้ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ฝีมือ ทักษะ ความชำนาญ ปฏิบัติหน้าที่แทนบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ควรมีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ มีการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่บุคลากรกลุ่มนี้ ควรมีการดำรงรักษาบุคลากรผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและผลงานดีให้อยู่เพื่อปฏิบัติงานกับองค์การ นาน ๆ

3.1.3 ด้านรายได้ บุคลากรในกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และตั้งแต่ 10,001- 20,000 บาท ซึ่งมีรายได้น้อย ผู้บริหารควรมีการเสนอปรับรายได้ต่อเดือนของบุคลากรให้สูงขึ้นเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ มีการส่งเสริมกิจกรรมลดรายจ่ายเพิ่มรายได้ เช่น การทำสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ งานอดิเรก ตลอดจนเพิ่มการสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพของบุคลากรและครอบครัวให้มากขึ้น เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร ราคาถูก

3.1.4 ด้านงบประมาณ ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน ประหยัดคู้มูลค่าและทันเวลา

3.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีมและมีความเสมอภาคและประชาธิปไตย

3.1.6 ด้านคุณภาพงาน ควรมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ถูกต้อง มีความคุ้มค่า อย่าให้งานล่าช้า และทันเวลาที่กำหนด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำผลงานวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องให้การปฏิบัติงานของบุคลากร มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2544) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 6 หน้า 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน” การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กรองแก้ว รัตนจินะ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐภาคเขตจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- “ความหมายการมีส่วนร่วม” ค้นคืนวันที่ 7 สิงหาคม 2552 ออนไลน์ จาก <http://portail.com.in.thinno-pages/11411>
- จรรยา สุภาพ (2550) “การทำงานให้มีประสิทธิภาพ” ออนไลน์ ค้นคืน 10 สิงหาคม 2552 จาก <http://www.bloggang.com/view.php?id>
- ฉัญฉุพันธ์ เขจรนนท์ (2549) “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14 หน้า 410 - 415 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 หน้า 209, 247 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชนชัย ยมจินดา (2549) “การวางแผน” ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการและทรัพยากรมนุษย์” หน่วยที่ 2 หน้า 84 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2546) “การประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส แอล พาราวิวด์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2551) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์

- นพพร ทองสร้อย (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของคณะกรรมการลูกจ้างใน
จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล สุขสวัสดิ์ (2549) “การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” กรุงเทพมหานคร สำนักงานรวมพิมพ์
ปิยดา ดิลกปรีชากุล (2551) “การบริหารงานคุณภาพและเพิ่มผลผลิต” กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์เอมพันธ์
- พัชนี นนทศักดิ์ และคณะ(2550) “การจัดการสมัยใหม่” กรุงเทพมหานคร เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า
- มณฑรา ธรรมนุศย์ (2550) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิชญ์โลก สุรสิทธิ์กราฟฟิค
รัตกาล ทิพยมหิงษ์ (2545) “การใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของงานในการดำเนินงานของคลังจังหวัด
แม่ฮ่องสอน” การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชัชมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราณี อิศัยกุล (2544) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชา
การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่ 5 หน้า 271-327 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิจารณ์ พานิช (2550) “การจัดการความรู้” ออนไลน์ ค้นคืน วันที่ 2 สิงหาคม 2552 จาก
<http://www.kmi.or.th/kmi-article>
- วันชัย โกละสุระ (2549) “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ออนไลน์ ค้นคืน วันที่ 31 กรกฎาคม 2552
จาก <http://open.dpt.go.th/dpt.-kmenter/index/.php?>
- วิเชียร วิทญ์ดุม (2547) “พฤติกรรมองค์กร” กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์ม
- ศิริพงษ์ มีบุญลาภ (2551) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน” ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 3 สิงหาคม
2552 จาก <http://th.jobsdb.com/th/v6html/employer>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550) “พฤติกรรมองค์กร” กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์ม
- ศศิกุล เกษมสวัสดิ์ “การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน” ออนไลน์ ค้นคืน วันที่ 15 สิงหาคม
2552 จาก <http://www.terachon.com/prin.php?dr>
- สกุลตลา ชูพลาย (2549) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล” การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สถิตฐากร ชูทรัพย์ มนต์ชัย กิรติผจญ (2547) “การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร” กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์เอมพันธ์
- สุขุมาลัย รื่นสุคนธ์ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงิน กองคลัง
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุพัฒน์ สิโรรส (2546) “ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่”
การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมคิด บางโม (2547) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ดี.ดี.บุ๊คส์ โตร์
- โสภณ ทองอ่อน (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา” การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสนาะ ดิยาวี (2548) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสาวลักษณ์ นันทศรี (2546) “การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู. ดับบลิว
เท็กไทล์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- อิสระ ลีลาสุนทรวัฒนา (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท โตโยต้า ฟูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด” การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อิสระ นิตินันท์ประกาศ (2551) “ระบบงบประมาณ” ออนไลน์ ค้นคืน 11 สิงหาคม 2552
จาก www.teerachon.com/prin.php.?dr.88
- Bateman, Thomas S., & Snell, Scott A. (1999). *Management: Building competitive advantage*.
4 th ed. Boston: Irwin Mc Graw – Hill.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., & Osborn, Richard N. (2003). *Organizational behavior*.
8 th ed. New York : John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. พ.อ.วิเศษชัย ประสานเกษม
รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี
2. พ.ท.สนั่น พ่วงแม่กลอง
นายทหารฝ่ายธุรการและกำลังพลจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี
3. พ.ท.ไครรงค์ พุ่มพูน
ประจำจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

ผนวก ข
รายการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

รายการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
Item Objective Congruency Index (IOC)
แบบสอบถามเรื่อง

“ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี”

สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมินข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล						
SEX	1	1	1	3	1	ใช้ได้
AGE	1	0	1	2	0.66	ปรับปรุง
EDU	1	1	0	2	0.66	ปรับปรุง
MAR	1	1	1	3	1	ใช้ได้
POS	1	1	1	3	1	ใช้ได้
TIM	1	1	1	3	1	ใช้ได้
REV	0	1	1	2	0.66	ปรับปรุง
ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน						
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
XA1	0	0	1	1	0.33	ปรับปรุง
XA2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XA3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XA4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XA5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XA6	1	1	1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมินข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา						
XB1	1	1	0	2	0.66	ปรับปรุง
XB2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XB3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XB4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XB5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XB6	1	0	1	2	0.66	ปรับปรุง
ด้านงบประมาณ						
XC1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XC2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XC3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XC4	1	0	1	2	0.66	ปรับปรุง
XC5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XC6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาความรู้และการ ฝึกอบรม						
XD1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XD2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XD3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XD4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XD5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XD6	1	0	0	1	0.33	ปรับปรุง

รายการประเมินข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน						
XE1	1	0	1	2	0.66	ปรับปรุง
XE2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XE3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XE4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XE5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XE6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
XF1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XF2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XF3	0	1	1	2	0.66	ปรับปรุง
XF4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XF5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XF6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน						
XG1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XG2	0	1	1	2	1	ปรับปรุง
XG3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XG4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XG5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
XG6	1	1	1	3	1	ใช้ได้

รายการประเมินข้อที่	คะแนนความคิดเห็น			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
ด้านคุณภาพ						
YA1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YA2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YA3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YA4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YA5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านเวลา						
YB1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YB2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YB3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YB4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YB5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านปริมาณ						
YC1	1	1	0	2	0.66	ปรับปรุง
YC2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YC3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YC4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YC5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านค่าใช้จ่าย						
YD1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YD2	0	1	1	2	0.66	ปรับปรุง
YD3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YD4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
YD5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม	64	63	65	192	0.93	

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

คนที่ 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อ. 1.1 ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล ข้อ.7 ระบุว่ารายได้ต่อเดือนควรเปลี่ยนจากต่ำกว่า 15,000 บาท เป็น 10,000 บาท เนื่องจากรายได้ขั้นต่ำต่อเดือนของบุคลากรเริ่มจาก 8,200 บาท

ข้อ. 1.2 ตอนที่ 2 บัญชีด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อ.1 ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็น งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ข้อ.1.3 ตอนที่ 2 บัญชีด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ ข้อ.33 การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากถ้ามีการปรับเงินเดือนสูงขึ้น เป็น การปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าหากมีการปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการให้เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ

ข้อ. 1.4 ตอนที่ 2 บัญชีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ข้อ.38 หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เป็น หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ปรับปรุง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน

ข้อ. 1.5 ตอนที่ 3 บัญชีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อ. 17 ผลงานใช้งบประมาณคุ้มค่า เป็น ผลงานและการปฏิบัติงานมีการใช้งบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่า

คนที่ 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อ. 2.1 ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล ข้อ.2 ระบุว่าเปลี่ยนจากเริ่มจาก ต่ำกว่า 20 ปี 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41– 50 ปี 51 – 60 ปี เป็น ระบุว่าเปลี่ยนจากเริ่มจาก ต่ำกว่า 25 ปี 26 – 35 ปี 36 – 45 ปี 46– 55 ปี และ 55 ปี ขึ้นไป

ข้อ. 2.2 ตอนที่ 2 บัญชีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ข้อ. 1 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็น งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ข้อ. 2.3 ตอนที่ 2 บัญชีนโยบายและผู้บังคับบัญชา ข้อ.12 การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความเหมาะสม เป็น การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน

ข้อ. 2.4 ตอนที่ 2 บัญชีด้านงบประมาณ ข้อ.16 การปฏิบัติงานมีอุปสรรคเนื่องจากขาดงบประมาณ เป็น การปฏิบัติงานมีอุปสรรคเนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และล่าช้า

ข้อ. 2.5 ตอนที่ 2 บัณฑิตด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ข้อ. 24 หน่วยงานมีการส่งเสริมการฝึกอบรม เป็น หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและไปปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ. 2.6 ตอนที่ 2 บัณฑิตด้านระบบงาน และสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงาน ข้อ. 25 หน่วยงานของท่านแบ่งเวลาทำงานเหมาะสม เป็น หน่วยงานของท่านได้แบ่งเวลาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ละวันเหมาะสม

คนที่ 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อ. 3.1 ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล ข้อ. 4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาโทขึ้นไป เป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ. 3.2 ตอนที่ 2 บัณฑิตนโยบายและผู้บังคับบัญชา ข้อ. 7 นโยบายผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้ เป็น นโยบายในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีการวางแผนล่วงหน้า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน

ข้อ. 3.3 ตอนที่ 2 บัณฑิตด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ข้อ. 24 หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้เป็นหน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและไปปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ. 3.4 ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อ. 11 ปริมาณงานมีความเหมาะสมเป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

$$\begin{aligned} \text{การคำนวณค่า IOC} &= \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน} \times 100}{\text{คะแนนรวมของแบบสอบถาม 69 ข้อ}} \\ &= \frac{192}{207} \times 100 \\ &= 0.93 \end{aligned}$$

ผนวก ค
รายการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1.0	149.1444	485.4575	.3709	.9257
A2.0	148.9519	483.9600	.3572	.9259
A3.0	148.5401	486.2390	.4121	.9255
A4.0	148.8717	480.3168	.5324	.9246
A5.0	149.2941	475.6173	.5387	.9243
A6.0	149.2567	471.3209	.6212	.9235
A7.1	149.1337	475.9336	.5786	.9241
A8.1	149.2567	474.9983	.6626	.9236
A9.1	149.2941	474.2087	.7018	.9233
A10.1	149.1230	474.6568	.6636	.9235
A11.1	149.2995	473.6303	.5934	.9238
A12.1	149.1444	472.7048	.6898	.9232
A13.2	149.5134	479.1544	.5356	.9245
A14.2	149.4706	478.8741	.5207	.9246
A15.2	149.0749	482.2524	.3917	.9256
A16.2	149.3316	483.5346	.4279	.9253
A17.2	149.5615	475.2045	.6067	.9239
A18.2	149.4920	476.6276	.6152	.9239
A19.3	149.3743	477.8376	.5462	.9244
A20.3	149.2941	477.2948	.6285	.9239
A21.3	149.2353	481.0089	.4503	.9251
A22.3	149.3690	478.0190	.6395	.9240
A23.3	149.4064	481.9630	.4898	.9249
A24.3	149.5027	475.8857	.6164	.9239
A25.4	149.2193	438.9355	.2708	.9502
A26.4	149.2246	480.8525	.4626	.9250
A27.4	149.2674	474.4120	.5969	.9239
A28.4	149.4439	475.3449	.5811	.9240
A29.4	149.4278	476.4827	.5306	.9244
A30.4	149.0267	477.6068	.5609	.9243
A31.5	149.6898	468.0001	.5980	.9235
A32.5	149.6043	474.0791	.6465	.9236
A33.5	148.9786	483.1286	.3933	.9256
A34.5	149.4866	479.7135	.4349	.9252
A35.5	149.4011	474.0265	.6727	.9234
A36.5	149.1925	488.4359	.2713	.9265
A37.6	149.3797	475.4733	.6548	.9237
A38.6	149.4652	471.7448	.7133	.9231
A39..6	149.2888	479.2065	.6201	.9242
A40.6	149.8289	481.9491	.3208	.9264
A41.6	149.3690	476.3954	.6186	.9239
A42.6	149.5775	473.1378	.5966	.9238

Reliability Coefficients

N of Cases = 187.0 of Items = 42 Alpha = .9300

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1.0	66.6471	111.7457	.4612	.9133
B2.0	67.1604	107.6730	.5198	.9124
B3.0	66.9519	110.1213	.6173	.9103
B4.0	66.6845	108.8193	.6796	.9090
B5.0	66.5829	110.5240	.4944	.9126
B6.1	66.5348	107.7878	.6078	.9100
B7.1	67.0749	106.7901	.5061	.9133
B8.1	66.6845	108.4967	.6068	.9101
B9.1	67.0160	107.1019	.4897	.9138
B10.1	67.0160	107.0804	.5264	.9124
B11.2	66.7914	108.1552	.5539	.9113
B12.2	66.5615	109.8927	.5982	.9106
B13.2	66.6257	108.6871	.5924	.9104
B14.2	66.5615	108.9250	.6776	.9091
B15.2	66.5401	109.7981	.6106	.9103
B16.3	66.6203	110.7099	.5554	.9114
B17.3	66.6952	108.8797	.5779	.9108
B18.3	66.8930	107.0423	.6843	.9083
B19.3	66.6310	108.9868	.6558	.9094
B20.3	67.1123	104.9497	.5654	.9118

Reliability Coefficients

N of Cases = 187.0

N of Items = 20

Alpha = .9300

ผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ

2. วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อต้องการคำตอบของท่านมาเป็นข้อมูลในการวิจัยซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลักษณะภาพรวม และจะรักษาข้อมูลที่ได้มาเป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณ

(พันโทวิเชียร ใจดี)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2552

แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

รหัส

--	--	--

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

ข้อ. 1 เพศ () 1. ชาย

() 2. หญิง

ข้อ. 2 อายุ

() 1. ต่ำกว่า 25 ปี

() 2. 26 - 35 ปี

() 3. 36 - 45 ปี

() 4. 46 - 55 ปี

() 5. 55 ปี ขึ้นไป

ข้อ. 3 สถานภาพการสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่า/หม้าย

ข้อ. 4 ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ. 5 ระดับตำแหน่งงาน /ชั้นยศ

() 1. ลูกจ้างประจำ

() 2. นายทหารชั้นประทวน

() 3. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศ ร้อยตรี - ร้อยเอก

() 4. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศ พันตรี - พันโท

() 5. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศ พันเอกขึ้นไป

ข้อ. 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)

- () 1. ต่ำกว่า 5 ปี
- () 2. ตั้งแต่ 6 - 10 ปี
- () 3. ตั้งแต่ 11 - 15 ปี
- () 4. ตั้งแต่ 16 - 20 ปี
- () 5. 20 ปีขึ้นไป

ข้อ. 7 ระดับเงินเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- () 2. ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท
- () 3. ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท
- () 4. ตั้งแต่ 30,000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
จังหวัด ทหารบกสุราษฎร์ธานี
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำอธิบาย ระดับคะแนน 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	ปัจจัยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย						
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับมีเกียรติมีศักดิ์ศรี						
4.	ท่านมีความผูกพันมีความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
5.	ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม						
6.	ท่านมีความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดี						
	ปัจจัยนโยบายและผู้บังคับบัญชา						
7.	นโยบายในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา มีการวางแผนล่วงหน้า สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน						
8.	นโยบายการปฏิบัติงานมีการควบคุมกำกับดูแล และมีการประเมินผลงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด						
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดี						
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน						
11.	เมื่อท่านประสบปัญหาข้อขัดข้อง ผู้บังคับบัญชา แนะนำช่วยเหลือปัญหาการปฏิบัติงานและจัดให้มีการร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม						

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
12.	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับ บัญชามีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน						
13.	ปัจจัยด้านงบประมาณ หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ เหมาะสมและเพียงพอ						
14.	การจัดสรรงบประมาณมีความสัมพันธ์กับนโยบายและ มุ่งเน้นผลงาน						
15.	ท่านมีความต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้มี วัสดุเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย						
16.	การปฏิบัติงานมีอุปสรรค เนื่องจากได้รับการจัดสรร จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ และล่าช้า						
17.	หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตรง ตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง เหมาะสม และประหยัด						
18.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประ มาณเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
19.	ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้การฝึกอบรมและ ให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและมีการถ่ายทอดความรู้ต่ กันอย่างต่อเนื่อง						
20.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการ พัฒนาทักษะ และจัดให้ การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง						
21.	ท่านได้เข้าศึกษาอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน						
22.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้คนที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับความก้าวหน้า						

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
23.	ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
24.	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และไปดูงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
25.	ปัจจัยด้านระบบงาน และสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านได้แบ่งเวลาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แต่ละวันเหมาะสม						
26.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย						
27.	หน่วยงานของท่านการจัดสำนักงานมีความสะอาดเป็น ระเบียบเรียบร้อย						
28.	หน่วยงานของท่านบรรยากาศในการทำงานเป็น ประชาธิปไตยเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพต่อกัน						
29.	หน่วยงานของท่านอากาศไม่ร้อนอบอ้าว แสงสว่าง เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน						
30.	หน่วยงานของท่านได้มีการออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง						
31.	ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการสวัสดิการ เงินได้รายเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีพ ตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
32.	เงินได้รายเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้อง กับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน						
33.	การปฏิบัติงานของท่านจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้า หากมีการปรับเงินได้รายเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการให้เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ						

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
34.	การสวัสดิการที่ท่านได้รับจากภาครัฐได้มีการปรับให้มีความมั่นคง เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว						
35.	หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชาจัดให้ มีสวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม						
36.	ค่าตอบแทนควรมีการปรับให้เหมาะสมกับครองชีพและใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่น						
37.	ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจัดให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน และ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน						
38.	หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ขอบกว้าง ปรับปรุง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน						
39.	เมื่อภาพรวมของการทำปฏิบัติงานมีความสำเร็จ ท่านมีส่วนร่วมได้รับการยกย่องในการทำงานร่วมกัน						
40.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านขาดประสิทธิภาพ เพราะผู้บังคับบัญชาขาดวิสัยทัศน์ มีความคิดเผด็จการต่างคนต่างทำ						
41.	หน่วยงานของท่านให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามนโยบายแผนงานที่วางไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์						
42.	หน่วยงานของท่านมีประชาธิปไตย มีความ เสมอภาค มีการระดมสมองทำงานเป็นทีมเมื่องานสำเร็จหรือล้มเหลวรับผิดชอบผิดชอบร่วมกัน						

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี

1.	<u>ด้านคุณภาพของงาน</u> ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี ถูกต้อง						
2.	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีข้อบกพร่อง ผิดพลาดและต้องแก้ไขเสมอ						
3.	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตาม เป้าหมาย วัตถุประสงค์						
4.	ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพดี ใช้งบประมาณคุ้มค่า						
5.	ผลงานมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้						
6.	<u>ด้านเวลา</u> ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ						
7.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้า และบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย						
8.	การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา						
9.	การปฏิบัติงานมีการซ้ำซ้อน ล้าสมัย และสิ้นเปลืองเวลา						
10.	ระบบงานมีความยุ่งยากควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา						

	<u>ด้านปริมาณงาน</u>						
11.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับ เจ้าหน้าที่						
12.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตรงตาม วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด						
13.	ปริมาณที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับ งบประมาณ						
14.	ปริมาณงานมีความเหมาะสมตรง ตาม แผนงานที่กำหนด						
15.	ปริมาณงานที่กำหนดใช้เวลาตาม มาตรฐานที่กำหนด						
	<u>ด้านค่าใช้จ่าย</u>						
16.	การปฏิบัติงานมีการกำหนดค่าใช้จ่าย ให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของงาน						
17.	ผลงานและการปฏิบัติงานมีการใช้ งบประมาณ อย่างเหมาะสม คุ้มค่า						
18.	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเหมาะสมกับ ผลการปฏิบัติงาน						
19.	ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้						
20.	การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระ ค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน.....

.....

2. ปัจจัยด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา.....

.....

3. ปัจจัยด้านงบประมาณ.....

.....

4. ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม

.....

5. ปัจจัยด้านระบบงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....

.....

6. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....

.....

7. ปัจจัยการดำเนินงานมีส่วนร่วม.....

.....

8. ปัจจัยการด้านคุณภาพของงาน

.....

9. ปัจจัยการด้านเวลา.....

.....

10. ปัจจัยการด้านปริมาณงาน

.....

11. ปัจจัยการด้านค่าใช้จ่าย.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พันโทวิเชียร ใจดี
วัน เดือน ปีเกิด	19 ตุลาคม 2501
สถานที่เกิด	อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2532
สถานที่ทำงาน	จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ค่ายวิภาวดีรังสิต อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	หัวหน้านายทหารการเงิน จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี