

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน

สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71¹

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFECTIVENESS

OF NON-COMMISSIONED OFFICERS IN

713TH ARTILLERY REGIMENT, 71ST ARTILLERY BRIGADE

ร้อยเอกปิยณัฐ นุ่มดี²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ นายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 จำนวน 98 นาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) สูง วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด ปกกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (0.985) ปัจจัยจิตใจ (0.984) และ ปัจจัยค่าจูน (0.982) ตามลำดับ

คำสำคัญ ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค่าจูน, บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the importance of factors affecting the work effectiveness of non-commissioned officers in 713th Artillery Regiment, 71st Artillery Brigade (2) to study the work effectiveness of the personnel and (3) to study the relationship between the factors affecting the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

work effectiveness of the personnel. The samples taken for the study were 98 non-commissioned officers who were randomly picked and were requested to complete a questionnaire which has high level of reliability. The collected data were then analyzed mathematically, using percentage, means, and standard deviation. In addition, Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression were operated.

The results of this study revealed that the overall level of work effectiveness of the personnel was at high level and the order of importance of factors affecting their work effectiveness can be sorted in descending order using Person's Correlation Coefficient as follows; organizational climate (0.985), motivation factors (0.984) and hygiene factors (0.982) respectively.

Keywords : Motivation factors, Hygiene factors, Organizational climate, Work effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยทหารนั้น อาจกล่าวได้ว่า มาจากความรู้ ความสามารถ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยทหารนั้น ๆ เนื่องจากประสิทธิผลส่วนตัวของกำลังพลแต่ละนายเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะสะท้อนไปถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยทหารนั้นด้วย ซึ่งสิ่งนี้ ทำให้ความจำเป็นในการกำหนดตัวบุคคลที่มีประสิทธิภาพ หรือการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับกำลังพล รวมทั้งการจัดการฝึก อบรม หรือพัฒนาความสามารถให้กับกำลังพล ซึ่งมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำลังพลแต่ละนายของหน่วย และจะช่วยทำให้กำลังพลเหล่านั้น กลายเป็นรากฐานที่สำคัญของหน่วย และประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ดีของกำลังพล จะส่งผลโดยตรงต่อภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วย

ทั้งนี้ จากการที่ผู้วิจัยรับราชการทหารอยู่ ณ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 กองพลทหารปืนใหญ่ ค่ายสิริกิติ์ ซึ่งมีหน้าที่เป็นหน่วยสนับสนุนหน่วยกำลังรบของกองทัพบกด้วยการยิงอาวุธหนัก ด้วยความรวดเร็ว แม่นยำ และทันเวลา รวมถึงการปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบกมาแล้วกว่า 40 ปี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นความในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 ผู้ซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานของหน่วย เนื่องจากนายทหารประทวน เป็นกำลังพลที่อยู่กับหน่วยนานที่สุด โดยหลายนายอาจอยู่กับหน่วยตั้งแต่วันแรกที่รับราชการ จนถึงวันสุดท้ายของชีวิตราชการ ซึ่งอาจกินเวลานาน 35 – 40 ปี ทำให้นายทหารประทวนมีความผูกพันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่สร้างวัฒนธรรมองค์กร และเป็นเหมือนเจ้าขององค์กรมากที่สุด ทำให้มีการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการทำข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงบริหารเพื่อประกอบการ

พิจารณาในการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในการตอบสนองภารกิจที่มีอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนให้มากยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71

คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัยคือ มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็น แนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ทำการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary study) ประกอบการสำรวจด้วยแบบสอบถามต่อนายทหารประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 จำนวน 129 นาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสูตรของ

Yamane (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรดังกล่าวแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 นาย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างเองและปรับปรุงมาจากนักวิชาการอื่น ๆ โดยทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสม ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการ และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่ามีความครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้าน ดังนี้ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = 0.972 ด้านบรรยากาศองค์การ = 0.979 ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน = 0.984 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในภาพรวม = 0.924

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกจ่ายแก่นายทหารประทวนในสังกัดกองร้อยต่าง ๆ

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 98 ชุด ตามกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีความสมบูรณ์จำนวน 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน คือ

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของนายทหารประทวน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรอิสระได้แก่แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

ผลการศึกษา

1. ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 94.9 มีชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. ร้อยละ 56.12 และปฏิบัติงานในหน่วย เป็นเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 36.74

2. ด้านปัจจัยเชิงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความสำเร็จ ด้านสถานะทางสังคม ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของเนื้องาน และ ด้านการยอมรับ

3. ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านผู้บริหาร ด้านความดีความชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านเงินค่าจ้าง/ เงินเดือน

4. ด้าน บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง และ ด้านความรับผิดชอบ

5. ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านปริมาณงาน ด้านความไว้วางใจ ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และ ด้านคุณภาพงาน

สรุปผลวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลทางบวกสูง ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่มีอิทธิพลน้อย และตัวแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 97.2 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ} \quad Y = 0.284 + 0.428(X_1) + 0.510(X_3)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.444(Z_1) + 0.543(Z_3)$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลมีแรงจูงใจสูงมากขึ้น และตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ หน่วยจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลปฏิบัติงานจนจบภารกิจ และผู้บังคับบัญชาทุกระดับเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็น มอบหมายงานอื่นที่นอกเหนือไปจากงานประจำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการได้รับโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการอย่างยุติธรรม

กำลังพลบางส่วนอาจเริ่มมีความรู้สึกอึดอัดในงาน ขาดแรงบันดาลใจ ขาดความกระตือรือร้น และมีแนวโน้มที่จะไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน หน่วยจึงควรสร้างความเชื่อมั่นโดยแสดงความยุติธรรมแก่กำลังพลในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการประเมินผลงานอย่างสมเหตุผล ส่วนด้านความดีความชอบ ก็มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างโปร่งใส และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในทุกชั้นตอน เพื่อเป็นการเรียกขวัญกำลังใจกลับคืนมา

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

จัดให้กำลังพลชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. ได้รับโอกาสแสดงออกทางความคิด การตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีเหตุผล และทุกฝ่ายให้เกียรติยอมรับในการตัดสินใจนั้น

กำลังพลชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ.(พ) เป็นกลุ่มที่ถือว่ามีความสำเร็จในชีวิตรับราชการในระดับชั้นประทวน หลายคนมีความคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้วในชีวิตรับราชการและไม่ได้คิดถึงความก้าวหน้าในระดับที่สูงกว่า ดังนั้น หน่วยควรกระตุ้นให้กำลังพลกลุ่มนี้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง ก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตรับราชการที่สูงขึ้น เช่น เลื่อนชั้นขึ้นเป็นนายทหารสัญญาบัตร เป็นต้น

จัดการฝึกอบรมด้านการวางแผน การบริหารจัดการรายได้-รายจ่าย การจัดทำบัญชีครัวเรือน ให้กับกำลังพลทุกระดับชั้น

ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น โดยเฉพาะกำลังพล ชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. ที่มีประสบการณ์น้อย

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

สำหรับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การมีผลทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 เพิ่มขึ้นได้ โดยมีอิทธิพลทางบวก สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 ในภาพรวมได้ถึงร้อยละ 97.2 ซึ่งแสดงได้ว่า ทั้งสองปัจจัยส่งผลเป็นอย่างมากต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังแสดงได้ว่ามีปัจจัยในด้านอื่น ๆ อีก ร้อยละ 2.8 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 เช่น การออกแบบงาน การประเมินความสามารถ (Cumming & Schwab, 1973) บุคลิกภาพ ความสนใจ ความขัดแย้ง รูปแบบการบริหาร (Steers, 1977) สภาพจิตใจของบุคคล ทักษะ เครื่องมือ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบระบบงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1991) เป็นต้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยสามารถให้นำหนักไปกับการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การและปัจจัยจูงใจให้แข็งแกร่ง เพื่อกระตุ้นนายทหารประทวนให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานที่หน่วยเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลการทำงานของ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 713 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 71 ให้สูงยิ่งขึ้น

5.3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล กำลังใจ ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจ การยอมรับนับถือตนเองและภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการบริหารหน่วยเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกกรณ์ เช่นกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี*. คณะบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติพล สุขอนันต์. (2560). *บรรยากาศในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตล้อยรถยนต์ บริษัท เอน ไทไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จารุณี สารนอก, ชีร์ชนิกษ์ สิริโวหาร, และ วันทนีย์ ภูมิภักทราคม. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร*. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี.
- ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวัตร สนหอม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพมหานคร : ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดำรงศักดิ์ ชงตะทอบ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุ้งราชนาวิมหิตลอุดุลยเดช กรมอุทกหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ถนัดชัย ชนะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐ
ประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนกฤต รอดเขียว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีรวรรณ พิททองพรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ
รัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล,
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิคม เจียรจินดา. (2559). บรรยากาศในองค์กร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บริษัท พี เอ พี แก๊ส
แอนด์ ออยล์ จำกัด. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 4(1), 24-39.

บุษบา รัตนมงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา. งาน
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

ประนมนวัน เกษสัจชัย. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พรพจน์ บุญญสิทธิ. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเชิงวชาญ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, วิชาเอกบริหาร โรงพยาบาล, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชชานันท์ โภชฉงศ์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณภา ขอฟดุง. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธิญบุรี.
- วุฒิพันธ์ ทานะมัย. (2555). *ภาวะผู้นำ เส้นทางสู่เป้าหมายและปัจจัยสถานการณ์ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขต ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ล้นห์จิตา จันท์สว่าง. (2557). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายชล แสงแดงชาติ. (2555). *ทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเมธี จันท์หอม. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ การปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดลพบุรี*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล นักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 1, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรัตน์จี คุณระกูด. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขต กรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอ
แก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน
อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อุทัย เลหาวิเชียร. (2556). *ค่านิยมของการบริหารงาน*. กรุงเทพมหานคร: เสมอธรรม.

อุษณากร ทาวะรมย์. (2557). *ผลกระทบของการกระจายอำนาจต่อการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาและ
คุณภาพการให้บริการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. คุยฉินิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Allison, P. (1999). *Multiple Regression: A Primer*. Pine Forge Press.

Chermers, M. M., & Ayman, R. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between
job performance and job satisfaction of Mexican managers. *Personality and Social Psychology
Bulletin*, 11(4), 359-367.

Cummings, L. L., & Schwab, D. (1973). *Performance in Organizations: Determinants & Appraisal*.
Glenview, III.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York:
John Wiley.

Katz, R. L. (1974). The Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 90-102.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organisation Climate*. Harvard University,
Boston.

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.

Moorhead, G., & Griffin, R. (2001). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*.
Houghton Mifflin.

R. M. Steers. (1981). *Introduction to Organizational Behavior*. Glenview, IL:Scott Foresman and Company.

Richards, G. E., Ellis, L., & Neill, J. T. (2000). *Review of personal effectiveness scale*. Canberra, Australia: National Outdoor Education and Leadership Services.

Schermerorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*. Wiley.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Weisburd, D., & Britt, C. (2013). *Statistics in Criminal Justice*. Springer Science & Business Media.