



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

กัญธิมา นิลทองคำ^{1*} และ ณัฐพล บัวพึ้ง²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

*dr.guntima29@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยของแต่ละบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 161 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยของแต่ละบุคคล พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน



Operational Efficiency of Military officials Under the 51st Engineer Battalion, Burachat Camp, Muang District, Ratchaburi Province

Guntima Nilthongkum^{1*} and Nattapon Buapueng²

¹ Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Nakhon Pathom Rajabhat University

² Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Muban Chom Bueng Rajabhat University

*dr.guntima29@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to 1) study the level of operational efficiency and 2) study and compare factors affecting operational efficiency classified by individual factors. The samples used in the study were 161 military officers under the 51st Engineer Battalion, Burachat Camp, Muang District, Ratchaburi Province. Tools used in this study was a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, comparison of sample means (t-test), one-way analysis of variance and F-test (One-Way ANOVA).

The results of the study were as follows: 1) the researcher found that Under the 51st Engineer Battalion, Burachat Camp, Muang District, Ratchaburi Province, as a whole, was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the time aspect. 2) Comparative analysis results of factors affecting operational efficiency level Classified by individual factors, revealed that military officers with different ages and monthly incomes under the 51st Engineer Battalion, Burachat Camp, Muang District, Ratchaburi Province had a statistically significant difference in operational efficiency at the .05 level. Education level, rank level and service life are different. There was no difference in performance level.

Keywords: operational efficiency



1. บทนำ

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนล้วนมีเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งสิ้น การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้นั้นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับสภาพองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดคัมค่าซึ่งการบริหารองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุุดิบ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งแนวคิดการบริหารองค์กรในปัจจุบันมองคนว่าเป็นทุนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะคนหรือบุคลากรหรือกำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีชีวิต มีจิตใจ และความรู้สึกนึกคิด (Amornrat Janket) [1] ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องวิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด (Somkid Bangmo) [2] บุคลากร คือ ปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และแต่ละองค์การต่างเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด เป็นกลไกหลักที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์กรต้องพึ่งพาความรู้และความสามารถของบุคลากร นอกเหนือจากนั้นบุคลากรต้องมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรและมีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารทุกส่วนในองค์กรจะต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทำงานของบุคลากรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะการลบปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรโดยรวม เพื่อดึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรออกมาอย่างเต็มที่ (Siriwat Saiwivat) [3]

กองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบูรณัตร์ จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยกองพันทหารช่างสนามที่ขึ้นตรงต่อกองทัพบก แต่โอนการบังคับบัญชาให้ขึ้นกับกรมการทหารช่าง มีหน้าที่ในการพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ รวมถึงการรักษาความมั่นคงภายในของประเทศ ซึ่งบุคลากรที่อยู่ในสังกัดของกองพันทหารช่างที่ 51 ต่างก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานของกองพันทหารช่างที่ 51 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามภารกิจของหน่วยงาน คือ การเพิ่มพูนสมรรถภาพในการรบของกองทัพน้อย หรือกองทัพบก โดยปฏิบัติงานช่างทั่วไป และเพิ่มเติมประสิทธิภาพให้กับทหารช่างของกองพลเมื่อต้องการ จึงจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ ที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคัมค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรมีการนำเทคโนโลยีและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว งานต่างๆ สามารถเสร็จได้ทันตามเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำเช่นกัน

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบูรณัตร์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์วางแผนการบริหารงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น โดยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยของแต่ละบุคคล

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับสูง

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีความแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

4.1 ได้ทราบถึงลักษณะปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

4.2 ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

4.3 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยอื่น ๆ ต่อไป

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และมีแนวทางที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงพอ อีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ว่าวิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกว่า

Simon (4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์การของภาครัฐ บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ $E = (O - I) + S$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)



ขณะที่ Dybvig & Warachka [5] ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปฏิบัติงานอันมารวมกันแล้ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามผลสำเร็จที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ ส่วน Peterson and Plowman [6] ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานให้มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่มีความถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และยุคสมัย ทำให้ได้มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานที่สะดวก และรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายที่ใช้สำหรับการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีการใช้ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่จะทำ ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต คือ มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้มีความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กล่าวได้ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

Guntima Nilthongkum [7] กล่าวถึง Herzberg ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" สรุปได้ว่า เงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มี 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors หรือ hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2. การยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and Administration) 2. การบังคับบัญชา (Supervisors) 3. เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superior) 5. ความมั่นคงในงาน (security) 6. สถานะของอาชีพ (status) 7. สภาพการทำงาน (working conditions) 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) 10. โอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth) 11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้คือ ช้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 268 นาย กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane.) [8] เป็นจำนวน 161 นาย

6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แบ่งออกเป็น ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

6.3 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย มีทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านทาง Line ให้กับข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างและนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนจำนวนทั้งสิ้น 161 ชุด เพื่อเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

6.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.5.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า (t-test) และ (F-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

7. ผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

7.1.1 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 35.40 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 25.50 อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 22.40 และอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

7.1.2 สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 56.50 รองลงมา โสด ร้อยละ 39.10 และหม้ายหรือหย่าร้าง ร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

7.1.3 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ปริญญาตรี ร้อยละ 49.70 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.20 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

7.1.4 รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 39.80 รองลงมา รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 29.20 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 26.70 และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

7.1.5 ระดับชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ นายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 87.60 รองลงมา นายทหารชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 12.40 ตามลำดับ



7.1.6 อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี ร้อยละ 29.20 รองลงมา อายุราชการ 5 – 10 ปี ร้อยละ 27.30 อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.40 และอายุราชการมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 21.10 ตามลำดับ

7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ตามลำดับโดยสรุปเป็นรายด้านดังนี้

7.2.1 ด้านคุณภาพของงาน

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐาน รองลงมา งานที่ทำได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร, การสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันกำหนดตามเวลา, และการมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ตามลำดับ

7.2.2 ด้านปริมาณงาน

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดเป้าหมายไว้ รองลงมา การมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, การมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ตามลำดับ

7.2.3 ด้านวิธีการ

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านวิธีการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และแม่นยำ รองลงมา การสามารถออกแบบวิธีการทำงานเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม, การมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และพัฒนาทักษะการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.2.4 ด้านเวลา

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านเวลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมา การมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน, การสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด และการมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ตามลำดับ

7.2.5 ด้านค่าใช้จ่าย

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรีฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร รองลงมา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ การตระหนักและ

กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า, การมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร ตามลำดับ

7.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยของแต่ละบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ว่า

7.3.1 ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3.2 ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีสถานภาพระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผล

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับสูง จากการศึกษ พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งยอมรับสมมติฐานผลการวิจัยนี้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Usanee Pannak [9] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน โดยมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ถูกต้องและใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับ แนวคิดของ McClelland [10] กล่าวว่า บุคคลที่มีความสำเร็จในการทำงานสูง จะมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงาน ตามลำดับขั้นตอน และได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tawarit winya [11] ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสภากาชาดและข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าความคิดเห็นสมาชิกสภาฯ ที่มีต่อประสิทธิภาพระดับดีมากที่สุด และเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ Jakkarin Phookiaw and Tanastha Rojanatrakul [12] ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arkkaradate Maichan [13] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต เนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม และเปลี่ยนแปลงทักษะความสามารถในปฏิบัติงานของกำลังพล และองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง



สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jakkarin Phookiaw and Tanastha Rojanatrakul [12] ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ข้าราชการทหารที่มียศ อายุราชการ และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Usanee Pannak [9] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุสถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกััน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ Arkkaradate Maichan [13] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Niramon Tonthisirianusorn and Somchai khumpool [14] ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกััน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารและพนักงาน ของ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่อายุและตำแหน่ง ต่างกััน มีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกััน ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chinnachote Napraiwan and Somboon Sirisunhrun [15] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่นจำแนกตามคุณลักษณะประชากรพบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามประเภทบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 มีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัันจึงมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ควรมีการพัฒนาในเรื่องของความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการ การใช้เทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ประกอบกับในปัจจุบันนี้ได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีอุปกรณ์ใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้

สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การใช้แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและควรคำนึงถึงลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ระดับชั้นยศ ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ระดับชั้นสัญญาบัตรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ระดับชั้นประทวน เนื่องจากมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่มากขึ้นตามระดับชั้นยศทำให้การปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อายุ พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ที่มีอายุน้อยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 อายุมาก เนื่องจากมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารช่างที่ 51 ที่มีอายุน้อย มีความต้องการที่จะเรียนรู้งานและต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากกว่าที่มีอายุมาก เป็นต้น

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ลักษณะงาน ซึ่งจะส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเนื่องจากข้าราชการทหาร มีภาระงานที่แตกต่างกัน

9.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยควรมีการแยกประเภทของข้าราชการทหาร เช่น ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานภายในกองบังคับการ กับปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่งทำให้ได้ผลการวิจัยที่น่าไปใช้ในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Amornrat Janket. (2017). *Factors predicting police officers' work efficiency in provincial police region 2*. Thesis for the Degree of Master of Public Administration. Graduate School, Burapha University. (In Thai)
- [2] Somkid Bangmo. (2010). *Administration*. Bangkok.Thai Wattanapanit. (In Thai)
- [3] Siriwat Saiwivat.(2019). *Factors affecting performance efficiency of staff in Information Technology Department at Bank of Thailand*. Independent Study. Master of Business Administration, Sukhothai Thammathirat University. (In Thai)
- [4] Simon Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
- [5] Dybvig, P. H., & Warachka, M. (2015). *Tobin's q Does Not Measure Firm Performance: Theory, Empirics, and Alternatives*. California. Chapman University
- [6] Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois.Richard D. Irwin.
- [7] Guntima Nilthongkum. (2019). *Basic Knowledge of Public Administration*. (6th ed.). Silpakorn University Printing House. Nakhon Pathom. (In Thai)
- [8] Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.
- [9] Usanee Pannak. (2022). *Factors Affecting Work Efficiency of Provincial Police Region 9*. Thesis for the Degree of Master of Public Administration, Prince of Songkla University. (In Thai)
- [10] McClelland,D.C. (1985). *Human Motivation*. Oakland, N.J. Scott .Foresman & company.



- [11] Tawarit winya. (2022). Good Governance Principle and Administrative Factors Affecting Performance Efficiencies of Faculty Senates in Rajabhat Universities. Thesis for the Degree of Doctor of Public Administration Program, Shinawatra University. (In Thai)
- [12] Jakkarin Phookiaw and Tanastha Rojanatrakul. (2021). Efficiency of the Noncommissioned Officers' Operation under the Military Canton 39 in Phitsanulok. Journal of Modern Learning Development Year 6, Issue 3, May - June 2021 pp. 224 - 236..(In Thai)
- [13] Arkkaradate Maichan. (2017). The Factors Affecting Performance Efficiency among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province. Thesis for the Degree of Master of Business Administration. Prince of Songkhla University. (In Thai)
- [14] Niramon Tonthisirianusorn and Somchai khumpool. (2015). The Behavior On Efficiency On working Of Operation Worker Inno Fresh International Co.,ltd. Thesis for the Degree of Master of Public and Private Management, Faculty of Political Science, North Bangkok University. .(In Thai)
- [15] Chinnachote Napraiwan and Somboon Sirisunhrun. (2014). Factors Affecting The Performance of Supporting Staff , Khon Kaen University.. Thesis for the Degree of Doctor of Public Administration Program, Mahidol University..(In Thai)