

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก
Efficiency in the Performance of personnel under the Directorate of Personnel

दनัย ดิชาภิรมย์¹

ผศ.ดร.นันทินา หาสุนทร²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 186 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน จะแสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกไม่แตกต่างกัน แต่ตัวแปรสถานภาพ อายุ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน แสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน / กรมกำลังพลทหารบก

Abstract

This Research aims to study personal factors affecting the personal performance of the department of Personnel, directorate of personnel. The personnel factor was classified as sex, age, married status, education, tenure, Income per month. The sampling in this studied for there are 186 peoples. Data collective with questionnaire paper. The statistic for data analysis which are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one way ANOVA. At the same time, statistical significance at 0.05. The research result found that the opinion of personal on working performance efficiency level of employees in Directorate of Personnel in the holistic is high level. When was compared the opinion toward working performance efficiency level of employees in directorate of personnel that classified with personal factors showed that sex, education and income per a month are differently will not rely on opinion toward working performance efficiency level of employees in directorate of

personnel as well. But for the married status, age and working experience are different will not rely on opinion toward Working performance efficiency level of employees in Directorate of Personnel at the statistic significant at 0.05.

Keywords: Efficiency in the Performance / Directorate of Personnel

บทนำ

ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศได้กำหนดแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศใน ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์และเสริมสร้างความมั่นคงภายใน รวมทั้งป้องกันปัญหาภัยคุกคามที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติ และเพื่อสร้างความพร้อมและผนึกกำลังของทุกภาคส่วน ให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง และ มีศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากภัยคุกคามทั้งภัยทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ โดยมีแนวทางในการพัฒนา คือการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ การพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของกองทัพในการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของประเทศ โดยพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์ มีอาวุธ ยุทธโศปกรณ์ ยุทธภัณฑ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาสำคัญอื่น ๆ ของชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560-2564)

การเปลี่ยนแปลงทางพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้เล็งถึงความจำเป็นในการที่ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ความร่วมมือ โดยหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทั้งทางด้านวิชาการและการฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรม ส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นส่วนราชการให้มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการปรับโครงสร้างปรับบทบาท ภารกิจ ให้มีความเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อการบริการประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ฉันทวาท ผ่องสุวรรณ, 2559)

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กรซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรเพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงาน มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพอย่างที่สุด บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพในระดับสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถ

ตรวจวัดได้จากคุณภาพของผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน องค์กรใดที่บุคลากร มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นจะประสบปัญหาขึ้นอยู่กับตลอดเวลา ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดที่บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงกิจการเจริญเติบโต สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ (ยุพาวรรณวรรณวิชัย, 2548)

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (สมคิด บางโม, 2553) จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดตามหลักบริหาร ในการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึง เพราะย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการศึกษาคนในองค์กร โดยการอาศัยพื้นฐานด้านจิตวิทยาทางสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมของคนและยังต้องศึกษาในแง่ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจเพียงพอในการที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในสภาพการณ์ปกติ และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (สุทธิชาติ อัครศิริโยธิน, 2560)

กรมกำลังพลทหารบกเป็นหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดการกำลังพล และตามที่กองทัพบกกำหนด ในเรื่องการโอน การย้ายตำแหน่ง การปลด การลาออก การแต่งตั้งยศ การขอพระราชทานยศ การถอดยศ บำเหน็จความชอบ การปรับอัตราเงินเดือน และการปรับระดับเงินเดือน เงินเพิ่มและค่าตอบแทนต่างๆ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งการทำทำเนียบข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ

จากที่กล่าวมาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ ที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงเกิดความสะดวกรวดเร็ว งานต่างๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและค้นหาสาเหตุของการบริหารในองค์กรว่าสิ่งใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหาไว้โดยกำหนดให้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกจำนวน 347 นาย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 186 นาย

3. ด้านระยะเวลา

การศึกษาใช้ระยะเวลาระหว่างมกราคม – กรกฎาคม 2561

ทบทวนวรรณกรรม

Millet (อ้างใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าผลการปฏิบัติสิ่งใดก็ตามที่นำมาสู่ความพึงพอใจ ความเต็มใจแก่บุคคล องค์กรและนำมาซึ่งผลของความสำเร็จหรือสร้างกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มี คุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ 2) ประสิทธิภาพของ องค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อย ที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และ บุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมี ความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการ ทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

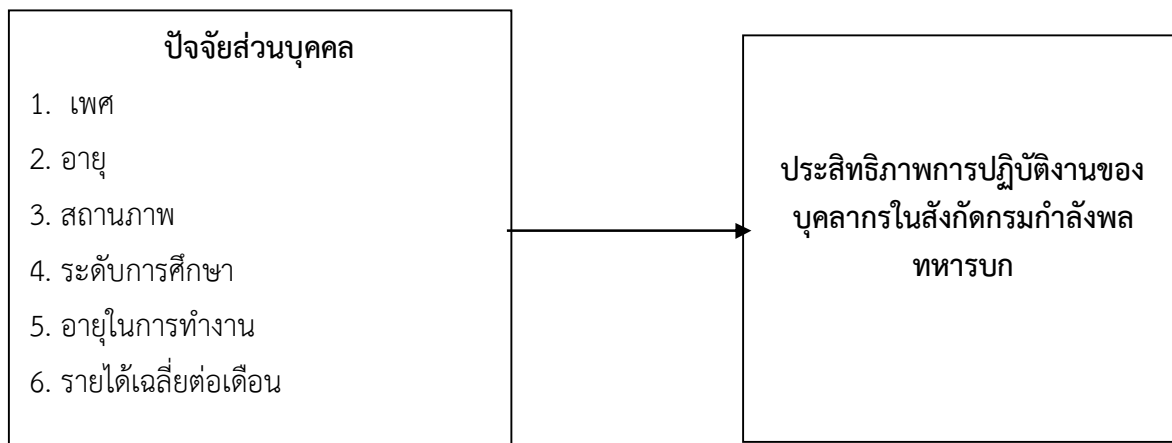
สิริรัตน์ สวยสม (2546) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากความรับผิดชอบหน้าที่ สามารถ ประเมินได้ 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพจากการประเมินผลการทำงานโดยตนเองคือการพิจารณาความรู้ ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกพึงพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหาทาง ประสิทธิภาพจากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา คือความเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานของ พนักงานในด้านความรู้ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ การกระตือรือร้น ความรวดเร็วในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยส่วนบุคคล มาเป็นตัวแปรอิสระ และนำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกมาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบกจำนวน 347 นาย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2560)

ขนาดตัวอย่างได้แก่ การคิดผลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

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

$$n = \frac{347}{1+347(0.05)^2}$$

$$= 186$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปร แต่ละตัวตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 3 ส่วน รายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งเป็นการสร้าง แบบสอบถาม แบบ Rating Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกดังนี้ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สถานภาพ ใช้สถิติ t test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 109 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.60 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 72 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.70 มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 127 นาย คิดเป็นร้อยละ 68.30 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คิดเป็นร้อยละ 63.40 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 131 นาย คิดเป็นร้อยละ 70.40 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000-35,000 บาท

2. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกำลังพลทหารบกไม่แตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ อายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกำลังพลทหารบกแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีประเด็นที่พบได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายมีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทั้งเพศหญิงและชาย ทำงานอยู่ภายในกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนั้

นวนล ทองแสน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า เพศชายและหญิง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเนื่องจากปัจจุบัน เพศทั้งสองต่างมีความรู้ ความสามารถ สติเสรีภาพทางสังคมทัดเทียม ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยร่วมดีกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคนที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานมาอย่างยาวนาน

3. บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยร่วมดีกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันครอบครัว และมีความทุ่มเทเวลาทำงานได้มากกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส

4. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละระดับการศึกษาถูกจัดให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่ว่าบุคลากรจะมีการศึกษาระดับใด ก็สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. บุคลากรที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคนที่มีอายุในการทำงานมากกว่ามีประสบการณ์ในงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความละเอียดรอบคอบมากกว่าคนที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับ นิมนวล ทองแสน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุการทำงาน (ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพราะคนที่มีอายุงานมากกว่ามีประสบการณ์เชี่ยวชาญจึงปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้านส่วนบุคคลอาจมองต่างกับคนที่มีอายุกว่ากว่าถึงสถิติ ผลประโยชน์ตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ได้รับมาอาจจะไม่เหมาะสมจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

6. บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกคนที่เข้าทำงานยอมรับได้กับมาตรฐานรายได้ ขององค์กรจึงยอมรับกับหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมกำลังพลทหารบก ออกมาอยู่ในระดับดีทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานและการบริหารงานที่ดี ทำให้การคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงาน หรือคัดเลือกพนักงานเพื่อเป็นหัวหน้างานที่มีการกลั่นกรองแล้วอย่างดี ซึ่งทางองค์กรควรมีการรักษามาตรฐานส่วนนี้เอาไว้ให้มั่นคง เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร หรือสถานปฏิบัติงานให้ทำการสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรอย่างเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือความพอใจของบุคลากร เพื่อจะได้มีการปรับปรุงได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรและองค์กร
2. ควรเพิ่มตัวแปรในงานวิจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ เช่น การมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ. 2559. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิมมวล ทองแสน. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุพาวรรณวรรณวณิชย์. 2548. การตลาดบริการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุทธิชาติ อัครศิริโยธิน, 2560. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: โรงแรมไทยนารีเวอร์ไซด์. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.