

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลธิการทหารเรือ
กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของ กองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ
Factors Affecting Operative Efficiency of Department of Naval Service:
A Case Study of a Catering by Service Division,
Department of Naval Service

เอกวัฒน์ อ้นอารี¹ ทิฆัมพร พันล็กเดช² พุฒิธร จิรายุส³ ดลฤดี วาสนานนท์⁴ ศุภชัย วาสนานนท์⁵
Ekawat On-aree, Tikhamporn Punluekdej, Puttithorn Jirayus,
Dolruedee Wasananon, Supachai Wasananon

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 นาย งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการ

Received: 2021-02-23 Revised: 2021-04-26 Accepted: 2021-05-03

¹²³ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: aeka7222@gmail.com

⁴ พันเอกหญิง ประจำกรมการสัตว์ทหารบก; Colonel, Veterinary and Remount Department

⁵ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร; Faculty of Engineering and Industrial Technology, Silpakorn University

ปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 โดยความสัมพันธ์ดังกล่าว อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ (Keywords): การจัดเลี้ยง; กรมพลธิการทหารเรือ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research has its main objectives to study: 1) operative efficiency of a catering undertaking by government officials in Service Division, Department of Naval Service as compared by the personal factors, 2) the relationship between administrative factors in catering and operative efficiency, and 3) the relationship between motivational factors and operative efficiency in catering of the military servant working at Service Division, Department of Naval Service. This research is considered as a quantitative research. The online questionnaires are used to collect data. The sample size includes 130 government officials. The statistical descriptive data include frequency, percentage, mean, and standard deviation. The data were also analyzed by using t-test, F-test, and Pearson product-moment correlation coefficient. The research revealed that: 1) there is no relationship between personal factors of the government officials working at Service Division, Department of Naval Service and the operative efficiency of a catering service, 2) there is a relationship between administrative factors and operative efficiency in a catering service handled by government officials in Service Division, Department of Naval Service at the statistical significant value of 0.000, and 3) there is a relationship between motivational factors and operative efficiency in catering service undertaken by government officials in Service Division, Department of Naval Service at the statistical significant value of 0.000. The said relationship is at moderate level.

Keywords: Catering; Department of Naval Service; Operative efficiency

บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยจะเป็นครัวโลก คำว่า “ครัวไทยสู่ครัวโลก” (Kitchen of the World) เป็นนโยบายกระตุ้นอุตสาหกรรมอาหารไทยซึ่งมีมาตั้งแต่รัฐบาลชุดก่อนแล้ว ซึ่งรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้สนับสนุนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครัวไทยสู่โลก พ.ศ. 2559-2564 (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) ซึ่งมีขอบเขตอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “From Farm to Table” ให้เป็นหนึ่งในเครื่องมือขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยมียุทธศาสตร์ 4 ประการ คือ การสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน, การพัฒนาระบบข้อมูลสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารที่ล้ำสมัย เข้าถึงได้ง่าย และตอบสนองทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการผลิตตลอดห่วงโซ่อาหารสู่สากล และการพัฒนาสมรรถนะสถาบันเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ เพื่อให้อาหารไทยมีมาตรฐานสากลจะทำให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก (พิรณัฐ ฤกษ์นันท์, ดวงมณี พวกพล และฉัตรวิรัช ภัทรศิลปสุนทร, 2558) ปัจจุบันธุรกิจรับจัดเลี้ยง (Catering) เป็นธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายนี้มากที่สุด โดยมีการพัฒนารูปแบบเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย และความเป็นสากลเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตลาด เช่นมีการผสมผสานวัฒนธรรมการทำอาหารของชาติตะวันตกและตะวันออกเข้าด้วยกัน โดยรูปแบบของการจัดเลี้ยงจะเป็นไปตามความต้องการของเจ้าของงาน พร้อมกับความเหมาะสมกับรูปแบบงาน และสถานที่จัดงาน (บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด, 2564) โดยการจัดเตรียมอาหารนั้นทำได้ทั้งในพื้นที่จัดงาน และจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าแล้วขนส่งมายังสถานที่จัดงาน ซึ่งธุรกิจจัดเลี้ยงแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ การจัดเลี้ยงในสถานที่ และการจัดเลี้ยงนอกสถานที่ (จารุวรรณ จรุงกลิน, 2559) อย่างไรก็ตามรูปแบบการจัดเลี้ยงในแต่ละแบบจะถูกกำหนดด้วยชนิดของอาหาร รูปแบบของการจัดงานเลี้ยง การตกแต่งภายในงาน จำนวนอุปกรณ์กับขนาดของห้องจัดเลี้ยงและลักษณะของการจัดเลี้ยง (สราทิพย์ หาสนური, 2558)

พลาธิการของแต่ละเหล่าทัพ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบอำนวยการดำเนินการ กำกับดูแลการเลี้ยงดูของหน่วยประกอบเลี้ยง ซึ่งตั้งอยู่ประจำกับหน่วยทหารต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ให้ได้รับบริการด้วยความเรียบร้อยทันเวลา นอกจากนั้นยังมีหน้าที่จัดหาเสบียงอาหาร การเก็บรักษา และการแจกจ่ายอาหารสนับสนุนหน่วยประกอบเลี้ยง วางแผนจัดทำวิธีการปฏิบัติปรับปรุงระดับมาตรฐานการเลี้ยงดูทุกระดับ (ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), 2552) สำหรับกรมพลาธิการทหารเรื่อนั้นมี กองบริการ ซึ่งทำหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริการจัดเลี้ยง การจัดเลี้ยงเคลื่อนที่ การดูแลรักษาภาชนะ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการจัดเลี้ยง การประกอบอาหาร การสวัสดิการ การจัดการบริการให้หน่วยราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการประกอบอาหาร ให้คำแนะนำด้านโภชนาการ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านโภชนาการ ควบคุมคุณภาพการประกอบอาหารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานด้านโภชนาการ ดำเนินการสนับสนุนเกี่ยวกับการโยธาการ ซ่อมบำรุง การสุขาภิบาล การรักษาสถานที่ การจัดเวรรักษาสถานที่และการซักกรีด (กองทัพบกเรือ, 2563) จะเห็นได้ว่า หน้าที่รับผิดชอบของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือมีหลากหลายด้าน โดยงานด้านการบริการจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ถือว่าเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของหน่วย ดังนั้น สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จึงได้ศึกษาในกรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือเท่านั้น

จากความเป็นมาที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นเอกสารทางวิชาการ เอกสารงานวิจัย รวมถึงวิทยานิพนธ์ของทุกสถาบัน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 ถึงปัจจุบัน จากโครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย : Thailand Library Integrated System (สำนักงาน

คณะกรรมการอุดมศึกษา, 2563) ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลาธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ อีกทั้งจากการสืบค้นเอกสารของกรมพลาธิการทหารเรือ ก็ยังไม่เคยมีการจัดทำเรื่องดังกล่าวอย่างถูกหลักวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเคยปฏิบัติงานในส่วนดังกล่าว ทำให้รับรู้ถึงข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือมาบางส่วน ทำให้เห็นว่าหากได้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลาธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ในครั้งนี้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและเป็นระบบแล้ว ผลของการศึกษานี้จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยให้ได้มาตรฐานตามที่กองทัพเรือกำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลประกอบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่เป็นการสำรวจ (Survey) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลาธิการทหารเรือ กรณีศึกษาการจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่าง คือ จำนวนข้าราชการทหารในห้วงเวลาปฏิบัติงานประจำ เฉพาะกำลังพลสังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ซึ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร (ยศ นาวาเอก ถึง เรือตรี) จำนวน 31 นาย และชั้นประทวน (ยศ พันจ่าเอก ถึง จ่าตรี) จำนวน 99 นาย รวมทั้งหมด จำนวน 130 นาย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยทำการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในจัดทำแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา ภารกิจและหน้าที่ในการการปฏิบัติงานของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ อีกทั้งศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลในข้อที่ 3.1 แล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (อารยา องค์เอี่ยม และพงศธราร วิจิตเวชไพศาล, 2561) จากนั้นพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หากมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้ (สรายุทธ กันหลง, 2563)

3.4 ดำเนินการปรับแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้ได้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ตามแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ออนไลน์ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ จำนวน 130 นาย

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้จากหนังสือราชการ หนังสือทางวิชาการ บทความวิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

4.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (Ronna and Laurie, 2003) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าการกระจายของข้อมูล (t-test) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลาธิการทหารเรือ กรณีศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	SS _b	df	MS _b	P-value
อายุ	19.693	3	6.564	0.000*
สถานภาพ	9.104	3	3.035	0.008*
วุฒิการศึกษาสูงสุด	1.898	2	0.949	0.299
เงินเดือน	18.292	3	6.097	0.000*
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	30.070	3	0.767	0.000*
สังกัด	38.086	4	9.522	0.000*
ภาพรวม	44.622	5	8.924	0.051

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ คือไม่ยอมรับสมมติฐานนั่นเอง แต่ถ้าหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ส่วนด้านวุฒิ

การศึกษาสูงสุด ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ

ปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	B	ε	t	P-value
Intercept	1.748	0.143	12.238	0.000*
ด้านบุคลากร	0.282	0.282	10.079	0.000*
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.038	0.282	1.801	0.072
ด้านการบริหารจัดการ	0.177	0.282	6.634	0.000*
ด้านงบประมาณ	0.063	0.282	3.194	0.001*

$R = 0.380$ $R^2 = 0.144$ Adjusted $R^2 = 0.142$ Std. Error of the Estimate = 0.821

F = 65.475 Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.380 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.821

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	B	ε	t	P-value
Intercept	0.567	0.219	2.594	0.010*

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.085	0.026	3.279	0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.181	0.035	5.120	0.000*
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.032	0.046	0.703	0.482
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.086	0.034	2.505	0.012*
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.042	0.035	1.185	0.236
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	-0.080	0.035	-2.329	0.020*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วย	0.080	0.033	2.437	0.015*
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.111	0.025	4.491	0.000*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.255	0.041	6.150	0.000*
ด้านตำแหน่งงาน	0.064	0.027	2.356	0.019*

$R = 0.488$ $R^2 = 0.238$ Adjusted $R^2 = 0.233$ Std. Error of the Estimate = 0.776

$F = 48.400$ Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.488 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.776

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมพลธิการทหารเรือ กรมศึกษา การจัดเลี้ยงของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ มีจำนวนทั้งหมด 130 นาย ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.46 มีสถานภาพโสด จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.46 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 97 นาย คิดเป็นร้อยละ 74.62 มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท จำนวน 67 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.54 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.08 และอยู่ในสังกัดแผนกบริการ จำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.92 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า กำลังพลของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ อาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันประชาชนคนรุ่นใหม่จะมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาในระบบเพิ่มมากขึ้น โดยการศึกษาในระบบ (Formal Education)

คือ การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษานั้น เกิดขึ้นทั้งที่ห้องเรียน รวมถึงการเรียนรู้นอกห้องเรียน อาทิ ที่บ้าน หรือการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยยึดถือเอาห้องเรียนเป็นฐานกลางของการจัดการศึกษา การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการนั้น ต้องอาศัยผลรวมของกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (ชนันภรณ์ อารีกุล, 2563) สำหรับการศึกษาในระบบนั้น แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีทั้งสายสามัญและสายอาชีพหรืออาชีวศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ จึงมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี แม้ว่าอัตราในการบรรจุในบางตำแหน่งแค่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายก็ตาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ และด้านงบประมาณ โดยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ **ด้านบุคลากร** สอดคล้องกับ วาสนา จังพานิช (2561) ที่กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรควรจัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในส่วนของผู้บริหารก็ต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำงานด้านนี้มีความรู้ ภาวะเปี่ยมในงานที่ทำ **ด้านการบริหารจัดการ** สอดคล้องกับ วาสนา จังพานิช (2561) ที่ว่าปัจจัยด้านการบริหาร มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะความรู้ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และกลยุทธ์ขององค์กรและ**ด้านงบประมาณ** สอดคล้องกับ วราภรณ์ ศรีพะเนิน (2550) ที่พบว่า การบริหารภายในกองคลังโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการจัดทางงบประมาณมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการรายงาน และด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยง ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองบริการ กรมพลธิการทหารเรือ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 8 ด้าน ได้แก่ **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** สอดคล้องกับ แมคเคลลแลนด์ (McClelland, 2010) ที่ว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะชอบการแข่งขัน ชอบตั้งเป้าหมาย ยอมรับความเสี่ยง ชอบที่จะรับผิดชอบ และควบคุมสถานการณ์ของตน

โดยมีการวางแผนในระยะยาว **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** สอดคล้องกับ เสรี คงยืนยง (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีข้อค้นพบที่แตกต่างในงานวิจัยของ เขมิกา กิตติพงศ์ (2558) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง **ด้านความรับผิดชอบในงาน** สอดคล้องกับ ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาความรับผิดชอบในงานของพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** สอดคล้องกับ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ที่พบว่า ความสัมพันธ์บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วย** สอดคล้องกับ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด **ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน** สอดคล้องกับ ประภาพร พุกกะศรี (2557) ที่พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนั้น สเตราส์, ปาร์คเกอร์ และเดียร์เดอร์โอเชีย (Strauss, Parker and Deirdre O'Shea, 2017) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงรุกมีต้นทุนในแง่ของความเครียดของงานก็ต่อเมื่อพนักงานประสบกับความกดดัน และมีภาระหน้าที่ในการทำงานโดยไม่มีผลตอบแทนในการชดเชย **ด้านความมั่นคงในงาน** สอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่่ามีความมั่นคง มีเกียรติ มีหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบของข้าราชการทหาร รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งของหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดมีความรักความผูกพัน ต่อหน่วยงาน และ **ด้านตำแหน่งงาน** สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่พบว่า ตำแหน่งงาน ถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับมากที่สุด เนื่องจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับคามยุติธรรมเสมอภาคให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานในการดำรงชีวิตย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้อำนวยการกองบริการ กรมพลาธิการทหารเรือ ควรเพิ่มทักษะ และเทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ให้กับกำลังพลในทุกตำแหน่ง โดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในองค์กร และหน่วยงานภายนอก เนื่องจากลักษณะงานของหน่วยมีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบ และพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกของกำลังพลและครอบครัว โดยพิจารณาจากสภาพการดำรงชีพในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหาร และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดเลี้ยงของเหล่าทัพอื่น เพื่อให้ได้องค์ความรู้รวมของทุกเหล่าทัพ เพื่อเป็นแนวทางบริหารปรับปรุงของแต่ละเหล่าทัพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัจจัยอื่นที่อาจจะส่งผลต่องานวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

กองทัพเรือ. กรมพลสิทธิการทหารเรือ. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563, จาก

<http://www.supply.navy.mi.th/index.php/main/index>.

เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ

จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. วารสารการตลาดและการจัดการ. 2(2), 51-62.

จารุวรรณ จรุงกลิ่น. (2559). รูปแบบธุรกิจรับจัดเลี้ยงนอกสถานที่สำหรับการจัดเลี้ยงทางธุรกิจ

(Off-Premise Catering) ที่ประสบความสำเร็จในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชนันภรณ์ อารีกุล. (2563). การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิด หลักการ และสาระสำคัญ.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร

สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธัญญ์ณณช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊ค

เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย

บูรพา.

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด, เทคนิคการทำธุรกิจ Catering อย่างมืออาชีพ,

สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://scbsme.scb.co.th/sme-inspiration-detail/catering-technique>.

- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน). (2552). พจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัยและสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ด.
- พีรณัฐ ฤกษ์นันท์ ดวงมณี พวกพล และฉัตรวิรัช ภัทรศิลป์สุนทร. (2558). รวมพลังขับเคลื่อนครัวไทยสู่ครัวโลก (Kitchen of the World) เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 52, 4(4), 10-16.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ. สุรินทร์: วิทยาลัยการอาชีพสังขะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- วรารณ ศรีพะเนิน. (2550). การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษา เทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอนาทม อำเภอท่ามะม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาสนา จังพานิช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล. 3(1), 97-109.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย Thailand Library Integrated System. สืบค้น 25 มิถุนายน 2563, จาก tdc.thailis.or.th/.
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.
- เสรี คงยืนยง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สราทิพย์ หาสุนทรี. (2558). โครงการจัดตั้ง ศูนย์รับจัดเลี้ยงนอกสถานที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สรายุทธ กันหลง, การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม. สืบค้น 29 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.ipernity.com/blog/248956/424773>.
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- อารยา องค์เอี่ยม และพงศ์ธรา วิจิตเวชไพศาล. (2561). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย. *วิสิญ์สาร*. 44(1), 36-42.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- McClelland, David C. (2010). *The Achieving Society*. New York: The Macmillan Company Miller, L.A. and Lovler, R.L. (2011). *Foundations of Psychological Testing: A Practical Approach (3rd edition)*. USA: Sage.
- Ronna, C.T and Laurie, C. (2003). Indexes of Item-Objective Congruence for Multidimensional Items. *International Journal of Testing*. 3(2), 163-171.
- Strauss, K., Parker, S.K. and Deirdre O'Shea. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior*. 100(6), 15-26.

