



ความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน : กรณีศึกษาของพลทหารราบที่ 5*

ภูมิเพชร ผลทรัพย์**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิชาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการทหารบก กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะเปียง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 420 นาย ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.624, p < 0.01$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.486, p < 0.01$) การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำนายทัศนคติในการทำงานได้ ร้อยละ 39 และทำนายผลสัมฤทธิ์ของงานได้ ร้อยละ 24 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการทหารบกมีผลทางบวกต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทัศนคติในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช



The Relationship Between General Self-Efficacy on Work Attitudes and Work Performance: Case Study of The 5th Infantry Division Military Officers*

Abstract

Poomphech Ponsup**

The purpose of this research was to study the relationship between general self– efficacy on work attitudes (job satisfaction and organizational commitment) and work performance: a case study of the 5th Infantry Division Military officers; Tepsatree Military Camp. Thongsong District, NakhonSiThammarat Province. Results based on data from a sample of 420 army officers selected by multi-stage sampling method. Data analysis was done through correlation and regression. The results indicated that perceived self – efficacy was significantly positive related to work attitudes and work performance of the 5th Infantry Division Military officers ($p < .01$). Moreover, perceived self–efficacy can explain 39 percent of the variance for work attitudes and 24 percent of the variance for work performance.

Keywords: General Self-Efficacy, Work Attitudes, Work Performance

* Part of Thesis for the degree of Master of Business Administration, Graduate School, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat.

** Graduate students, School of Business Administration, Southern College of Technology, Nakhon Si Thammarat.



บทนำ

สภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งภาครัฐและเอกชน การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของระบบราชการให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของงานพัฒนาระบบราชการ โดยเพิ่มสมรรถนะและเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย มุ่งเน้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่หวังผลสัมฤทธิ์ โดยมีประเทศชาติและประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาระบบราชการ การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High Performance) เป็นกระบวนการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 นอกจากนี้ในการดำเนินการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงเช่นการจัดกระบวนการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดโครงสร้างองค์การ การพัฒนาคุณระเบียน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ การจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีการนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ

ภาครัฐ ซึ่งเป็นการตรวจสอบ และรับรองคุณภาพการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานภาครัฐ โดยวิธีสร้างแรงจูงใจทั้งในรูปของตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจให้หน่วยงานคิดค้นวิธีการและวางเป้าหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพให้เป็นรูปธรรม

การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองทัพบก ตามสายการบังคับบัญชาครอบคลุมกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่การบังคับบัญชา ประสานงานและควบคุมการปฏิบัติของทหารหน่วยต่าง ๆ จนเสร็จสิ้นภารกิจในแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กระบวนการในการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ การติดต่อสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และระเบียบปฏิบัติที่จำเป็น สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของกองทัพบกไปสู่ความเป็นเลิศได้ ปัจจุบันกองทัพบกได้ปรับปรุงหลักนิยม ยุทธวิธีต่าง ๆ ตลอดจน แนวคิดเกี่ยวกับระบบงาน เทคนิคการปฏิบัติและยุทธโศปกรณ์ ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของกองทัพบก



กองพลทหารราบที่ 5 มีที่ตั้งกองบัญชาการอยู่ที่ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นส่วนกำลังรบ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพภาคที่ 4 และกองทัพบกตามลำดับ ความจำเป็นในการเสริมสร้างหน่วยให้ขึ้นไปตามนโยบายและทิศทางที่กองทัพบกได้กำหนดไว้ เป็นความรับผิดชอบของหน่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทัพบกเพื่อการเป็นกองทัพสมัยใหม่ ที่มีความพร้อมในการด้านเตรียมกำลังและการใช้กำลัง ตามยุทธวิธีของกองทัพบก การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ซึ่งรับผิดชอบ 14 จังหวัดภาคใต้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันการรุกรานจากกำลังนอกประเทศและรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบ โดยเสริมกำลังกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ และช่วยเหลือประชาชนตามขีดความสามารถ กองพลทหารราบที่ 5 แบ่งการจัดหน่วยออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- 1) ส่วนบังคับบัญชา
- 2) ส่วนกำลังรบ
- 3)

ส่วนสนับสนุนการรบ 4) ส่วนสนับสนุนการช่วยรบ

ภารกิจของกองพลทหารราบที่ 5 คือ ทำลายกำลังข้าศึก ควบคุมพื้นที่ทางบก รวมทั้งประชาชนและทรัพยากร ชีดความสามารถของ กองพลทหารราบที่ 5 มี 6 ประการคือ

- 1) ปฏิบัติการรบต่อกำลังทางพื้นดินของข้าศึกที่มียุทธโศปกรณ์คล้ายคลึงกัน หรือด้อยกว่าอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน
- 2) ปฏิบัติการได้ในสภาพอากาศ และภูมิประเทศที่ยากลำบาก
- 3) ปฏิบัติการได้ด้วยการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงอันจำกัด
- 4) ควบคุมประชาชนฝ่ายข้าศึกได้
- 5) ปฏิบัติการฟื้นฟูและรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่
- 6) ควบคุมหน่วยภายใต้การบังคับบัญชาในการดำเนินกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

นอกจากความสำคัญที่ต้องปฏิบัติให้ได้ตามนโยบายแล้ว กองทัพบกได้พิจารณาเห็นประโยชน์ของการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลของกองทัพบก โดยกองทัพบกเชื่อว่าความรู้ความสามารถของกำลังพลรวมถึงทัศนคติที่ดี ซึ่งมีความเกี่ยวพันโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน สิ่งนี้เป็นแนวคิดพื้นฐาน



ของการวิจัยในครั้งนี้และผู้วิจัยมีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยฉบับนี้จะสามารถเป็นหลักฐานที่สนับสนุนแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพบุคคล โดยการพัฒนารับรู้ความสามารถของตนเอง นำไปสู่การมีทัศนคติการทำงานและมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดีเยี่ยม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามมาตรฐานของหน่วยและจะบังเกิดผลให้กองทัพบกสามารถนำไปเป็นกรณีศึกษาเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับแนวทางการพัฒนาและจัดทำระบบควบคุมบังคับบัญชาของกองทัพบกที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันได้

งานวิจัยฉบับนี้ จะใช้ทฤษฎีแนวทางการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1997) เป็นหลัก เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1997) จะทำให้นักศึกษามีทักษะที่จะปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีกำลังใจอย่างเพียงพอในการรับรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะตัดสินใจว่าคุณจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและปฏิบัติตัวตามคำแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดไป การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและ

ผลสัมฤทธิ์ของงานของทหารกองทัพบกอ้างอิงทฤษฎีของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1997) แนวคิดด้านความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ มากที่สุด ในการพัฒนารับรู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้ประสบการณ์โดยตรง ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กำลังพลเชื่อว่าสามารถปฏิบัติภารกิจบางสิ่งบางอย่างได้ และสามารถพัฒนารับรู้ความสามารถของตนเองได้ โดยมีความรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งและใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลสามารถรับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถอย่างไรบ้าง ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ตนเองเคยประสบความสำเร็จและไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุภารกิจที่ต้องการอย่างมีความอดทน อดกลั้น

2. การเรียนรู้โดยการสังเกตจากผู้อื่น (Modeling) การที่ได้สังเกตบุคคลอื่นเป็นแบบอย่าง สามารถทำให้กำลังใจที่สังเกต พัฒนาความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามอย่างจริงจังและไม่ย่อท้อ ซึ่งแนวคิดนี้เหมาะที่สุดในการนำไปใช้ในการพัฒนาทางทหาร โดย



การกำหนดเป้าหมายจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่รู้จัก ในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความทัดเทียมกันในอนาคต

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยทั่วไปการใช้คำพูดชักจูงนั้นอาจจะไม่ค่อยจะได้ผลนัก ควรใช้ร่วมกับการทำให้กำลังพลของกองทัพบกมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งต้องสร้างความสามารถให้กับกำลังพลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของกำลังพล การกระตุ้นทางสรีระ ทำให้กำลังพลเกิดคาดหวังความสำเร็จ เมื่อกำลังพลไม่ได้อยู่ในสภาวะที่มีการกระตุ้นก็จะเกิดความเฉื่อยชาและไม่มีสิ่งเร้าทางอารมณ์ในการทำงาน ย่อมประสบความสำเร็จความล้มเหลวได้ง่าย ซึ่งจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของกำลังพลลดลง

การควบคุมพฤติกรรมการเรียนรู้ของข้าราชการทหารบก โดยเข้าใจถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาของพฤติกรรม (Consequences) มีความสำคัญอย่างมากสำหรับกองทัพบกในอนาคต ในด้านการป้องกันเชิงรุก ซึ่งมีรายละเอียดในการพัฒนา เสริมสร้าง

บริหารจัดการทรัพยากรทางทหารทั้งหมด ถ้าผลที่เกิดขึ้นตามมาของพฤติกรรมของกำลังพลคือรางวัลของความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ กำลังพลก็จะมีความพอใจในพฤติกรรมของตนเอง แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นเป็นผลในทางลบ ก็จะก่อให้เกิดความพอใจในด้านลบ ทั้งความพอใจหรือไม่พอใจ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับมาตรฐานของพฤติกรรมกำลังพลของกองทัพบก

ปัจจุบันกองทัพบก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางทหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคงของประเทศ ส่วนหนึ่งที่จะทำให้กองทัพบกบรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากองทัพบก โดยนำขีดความสามารถทางทหารที่มีอยู่ไปใช้ให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 2550 ตลอดจนนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ที่มีทิศทางสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศชาติและประชาชนได้อย่างเต็มขีดความสามารถ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลกองทัพบก ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ในส่วนของ



กำลังพลกองทัพบกควบคู่กับการพัฒนาด้านอื่นๆ ที่สำคัญทางทหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเอง (General Self Efficacy) ของข้าราชการทหารบกต่อทัศนคติในการทำงาน (Work Attitudes) และผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Performance) ในระดับความน่าเชื่อถือต่างๆ เนื่องจากข้าราชการทหารบกมีส่วนสำคัญในการพัฒนากองทัพบก หากสามารถเพิ่มสมรรถนะในการทำงานได้ กองทัพบกจะมีผลการปฏิบัติการที่ดีขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (General Self Efficacy) ต่อทัศนคติในการทำงาน (Work Attitudes) และผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Performance) ของข้าราชการทหารบก ตามแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของกองทัพบก ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติการกิจและการป้องกันประเทศจากการรุกรานของประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

สมมติฐานของการวิจัย

1. H1 : การรับรู้ความสามารถตนเองของข้าราชการทหารบก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติในการทำงาน

1.1 H1a : การรับรู้ความสามารถตนเองของข้าราชการทหารบก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.2 H1b : การรับรู้ความสามารถตนเองของข้าราชการทหารบก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. H2 : การรับรู้ความสามารถตนเองของข้าราชการทหารบก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มียอดกำลังพลจำนวน 2,771 นาย (ข้อมูลยอดกำลังพล อัตรากาบบรรจุจริง ฝ่ายกำลังพล กองพลทหารราบที่ 5, 2552) ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 ราย



การสุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้

สุ่มตัวอย่างโดยการเก็บข้อมูลจากหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 5 จำนวน 13 หน่วยคือกองพันทหารช่างที่ 5 กองพันทหารสื่อสารที่ 5 กองพันทหารม้ายานเกราะที่ 5 กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 5 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 5 กองพลารธิการที่ 5 กองสรรพาวุธเบาที่ 5 กองร้อยบินกองพลทหารราบที่ 5 กองร้อยกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 5 กองร้อยม้าลาดตระเวนที่ 5 กองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 5 กองร้อยทหารสารวัตรที่ 5 และกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 5 โดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม จำนวน 420 นาย ด้วยวิธีการแบ่งชั้นของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง (Stratified Sampling) ตามลักษณะของชั้นยศในแต่ละหน่วยก่อน หลังจากนั้นก็จะแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งตามสัดส่วน (Quota Sampling) ตามอัตราส่วนร้อยละของจำนวนกำลังพลบรรจุจริงในแต่ละหน่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้

ทราบถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 มี 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของข้าราชการทหารบก ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Performance)

2. โปรแกรมการประมวลผลทางสถิติ หลังจากตรวจความถูกต้องของข้อมูลแล้วจะนำข้อมูลมาลงรหัสวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องโดยการแปลย้อนกลับแบบสอบถาม (Back - Translation Method) ตลอดจนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้สำรวจกับประชากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง



2. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านที่แสดงความคิดเห็นต่อแบบสอบถาม แต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามต้องมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.80 – 1.00

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้ปรับแก้ภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้นและชัดเจนขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด (ร้อยละ 10 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง) เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) โดยแบบสอบถามที่น่าเชื่อถือจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 420 นาย

แหล่งข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้การรวบรวมข้อมูลได้จากข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการทหารบก สังกัด กองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 420 นาย เป็นการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเก็บรวบรวมได้จากเอกสารต่าง ๆ

2.1 เอกสาร วารสาร หนังสือพิมพ์และบทความที่เกี่ยวข้อง

2.2 รายงาน การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 ตำรา จากฐานข้อมูลต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ให้นิยามตัวแปรของข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อง่ายต่อการคีย์ข้อมูลในโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ

2. วิเคราะห์ ประเมินผล ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลทางสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะประชากร ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาความถี่ ร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพลทหารราบที่ 5 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักที่สำคัญ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของทัศนคติในการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินผลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานกรณีศึกษา กองพลทหารราบที่ 5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารกองทัพบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 นาย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงชั้นยศ ส.ต. - จ.ส.อ. คิดเป็นร้อยละ 76.20 อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.10 และอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 59.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 76.70 มีรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.20 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 93.40 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่รับผิดชอบงานด้านปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 73.10

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรี



ศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 4.98

ส่วนที่ 3 ทักษะคิดในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารบกสังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเท่ากับ 4.74 และ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5.50

ส่วนที่ 4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารบกสังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ค่ายเทพสตรีศรีสุนทร ตำบลกะปาง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเท่ากับ 4.73 การปฏิบัติภารกิจของข้าราชการทหารบกตามหน้าที่และลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป ในส่วนของกองทัพบก การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการในทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ในการประเมินความก้าวหน้าของข้าราชการทหารบก โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินของกองทัพบกมา

ใช้ในการประเมิน เนื่องจากภารกิจของทหารบกมีความแตกต่างจากการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ การใช้เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบกจำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานตามระเบียบของกองทัพบกเท่านั้น เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานและสรุปผลอ้างอิงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำเสนอการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 H1

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (General Self Efficacy) ของข้าราชการทหารบกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติในการทำงาน (Work Attitudes) มีรายละเอียดได้ดังนี้

H1a การรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการทหารบกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

H1b การรับรู้ความสามารถตนเองของข้าราชการทหารบกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการ



ทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 ต่อทัศนคติในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกมีค่าเท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยแยกออกเป็นความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีค่าเท่ากับ 0.615 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีค่าเท่ากับ 0.473 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 H2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (General Self Efficacy) ของข้าราชการทหารบกมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (Job Performance)

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 มีความสัมพันธ์เชิงบวกมีค่าเท่ากับ 0.486 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการรับรู้ความสามารถของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพลทหารราบที่ 5 ตัวแปรตามด้านทัศนคติในการทำงาน

พบว่า มีปัจจัยเข้าสู่สมการทำนายคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.621, P < 0.01$) สามารถวิเคราะห์ได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 39 แสดงว่าหากข้าราชการทหารบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นทัศนคติในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วยซึ่งมีรายละเอียดแบ่งออกเป็นความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีปัจจัยเข้าสู่สมการทำนายคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.497, P < 0.01$) วิเคราะห์ได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 38 แสดงว่าหากข้าราชการทหารบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานก็สามารถเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยเข้าสู่สมการทำนายคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.465, P < 0.01$) วิเคราะห์



ได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันขององค์กรสามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ ร้อยละ 22 แสดงว่าหากการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของการรับรู้ความสามารถของข้าราชการทหารบกสังกัด กองพลทหารราบที่ 5 ตัวแปรตามด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

พบว่ามีปัจจัยเข้าสู่สมการทำนายคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta = 0.594, P < 0.01$) วิเคราะห์ได้ว่าข้าราชการทหารบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบกให้มีสมรรถนะในการทำงานเข้มข้นขึ้นได้ร้อยละ 24 แสดงว่าหากข้าราชการทหารบกมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานกรณีศึกษา กองพลทหารราบที่ 5 พบว่ามี

ประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารบกสังกัดกองพลทหารราบที่ 5 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์สูง แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านจะพบว่าข้าราชการทหารบกมีความรู้สึกที่ผลลัพท์ของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด รองลงมาเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ๆ และตนเองสามารถปฏิบัติภารกิจอยู่ในเกณฑ์ที่ดี นอกจากนี้ข้าราชการทหารบกยังมีความเชื่อว่าตนเองสามารถประสบความสำเร็จได้ หากพยายามทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการและสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายได้ดีโดยมีทัศนคติในด้านความพึงพอใจ ในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี มีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการทหารบกต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก สามารถเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้มากที่สุด รองลงมาคือเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใดๆ แม้จะ



มีความลำบากมากเพียงใด ก็สามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้ สำหรับทัศนคติในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความตั้งใจและทุ่มเทชีวิตในการทำงานให้กับกองทัพบกมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือมีความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบกอย่างแท้จริง และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการทหารบกต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือสามารถเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ โดยสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการทหารบก สังกัดกองพลทหารราบที่ 5 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีผลการประเมินในด้านความถูกต้องตามระเบียบและวิธีการปฏิบัติโดยครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีต และเชื่อถือได้ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือมีความสามารถในการสร้างผลงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด มีผลงานตรงตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับภารกิจตามลำดับ สำหรับผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ในการรับรู้

ความสามารถของตนเองของข้าราชการทหารบกต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยผลสัมฤทธิ์ของงานมีความสัมพันธ์ต่อการเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้มากที่สุด รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะมีความลำบากเพียงใดก็สามารถปฏิบัติงานนั้น จนกว่าจะสำเร็จลุล่วงได้

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน กรณีศึกษา กองพลทหารราบที่ 5 ได้ค้นพบประเด็นสำคัญดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญมากและความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาได้ว่าลักษณะของภารกิจทางทหารเป็นงานด้านความมั่นคง มีปัจจัยของความท้าทายและสถานการณ์ไม่ปกติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นปกติ ส่งผลต่อการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง



2. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก อยู่ในระดับสูงมาก พิจารณาได้ว่าผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของข้าราชการทหาร เนื่องจากงานทางทหารเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการสั่งสมความรู้ความสามารถ และผลงานที่ออกมาย่อมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไปได้ดียิ่งขึ้น เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองของข้าราชการทหารบกสามารถพัฒนาได้

3. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ดี โดยพบว่าข้าราชการทหารบกมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบของการทำงานที่ทำในปัจจุบันมากที่สุด สามารถพิจารณาได้ว่ารูปแบบการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความพึงพอใจในด้านอื่นๆ

4. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก โดยมีความตั้งใจและทุ่มเทชีวิตในการทำงานให้กับกองทัพบกมากที่สุด สามารถพิจารณาได้ว่ากองทัพบกยังสามารถยึดเหนี่ยวจิตใจของข้าราชการทหารบกได้ในภาพรวม สามารถพิจารณาได้ว่าอุดมการณ์และความสามัคคี เป็นสิ่งที่กองทัพบกได้ปลูกฝังให้กับกำลังพลในทุกภาคส่วน จนทำให้กำลังพลส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองกับกองทัพบกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ตราบใดที่ยังมีความรู้สึกว่าคุณเองมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ และได้รับความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

5. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงานในเชิงบวกอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมุ่งเน้นที่ความถูกต้องตามระเบียบและวิธีการปฏิบัติ โดยครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีต และเชื่อถือได้ของงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ในการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน



กรณีศึกษา กองพลทหารราบที่ 5 มีข้อคิดเห็นดังนี้

เนื่องจากลักษณะงานทางทหารเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในส่วนของฝ่ายบริหาร บางครั้งการชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาอาจไม่ได้เข้าถึงข้อมูลที่แท้จริงของฝ่ายปฏิบัติการ การรับรู้ความสามารถของข้าราชการทหารบกทำให้พวกเขาทราบว่าผลงานของตนเองเป็นอย่างไร มีข้อดีและข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ตลอดจนจะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไร การเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารบกได้แสดงความคิดเห็นชี้แจงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของตนเองว่ามีปัญหาข้อขัดข้องเป็นอย่างไรบ้าง อันเกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะถ้าหากข้าราชการทหารคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมและไม่ตรงกับความเป็นจริง ก็ย่อมส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในด้านตรงกันข้ามกับที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระยะยาว เพื่อหาข้อสนับสนุนอื่น ๆ

ที่เจาะลึกในรายละเอียดและข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว

2. การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อทัศนคติในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะโครงสร้างและลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันออกไปจากการศึกษาค้างนี้ เพื่อหาข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันและขัดแย้งกัน

3. ควรศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในกลุ่มข้าราชการทหารบกในส่วน การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2551). คู่มือ

นายทหารสัญญาบัตร. กรุงเทพฯ :
 หจก. อรุณการพิมพ์ แขวงบวร
 นิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพฯ.

กองทัพบก. (2545). *ระเบียบ ทบ. ว่าด้วยการ
 ประเมินค่าการปฏิบัติงานข้าราชการ
 และลูกจ้างประจำ.*

จงกลณี จันทร์ทะเล. (2548). *ศึกษาความพึง
 พอใจในการทำงานของพนักงานใน
 ระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิต
 บริษัทจอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย)
 จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้า
 อิสระปริญญา บริหารธุรกิจ*



มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ชนันนัทธ์ จันทรรัตน์.(2550). *ศึกษาอิทธิพล
ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ
บรรยากาศองค์การต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้า
อิสระปริญญา วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
มนต์ทิศา ชัยชื่น. (2551). *ศึกษาความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานในเขต
อุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การค้นคว้า
อิสระปริญญา เศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ศึกษาความผูกพัน
ของพนักงานต่อองค์การ :*
*กรณีศึกษาบริษัทชั้นยาง
อุตสาหกรรมอาหารจำกัด*. การ
ค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการอุตสาหกรรมเกษตร,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
สิริอนัฐพร สุวี. (2548). *ศึกษาความสามารถใน
การพยากรณ์ของการรับรู้
ความสามารถของตนเองและการได้รับการ
การสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรม
เผชิญปัญหาของ*

*วัยรุ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัด
เชียงใหม่* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). *ศึกษาปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
อมร ทองรักษ์. (2548). *ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับความพึงพอใจในงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพของ
สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำพู*.
การค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
อรนุช ใจแก้ว. (2550). *ศึกษาการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร
ผู้รับผิดชอบศูนย์ถ่ายทอด
เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
ในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
ส่งเสริมการเกษตร, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.



- อัมพวัน สุวรรณพรหม. (2549). *ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน . : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี. ซีทบอร์ด จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.* Journal of Occupational Psychology. P63
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1996). *Affective, continuance, and normative commitment: an examination of construct validity,* Journal of Vocational Behavior.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy : toward a unifying theory of behavior change.* Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive process though perceived self-efficacy. *Development Psychology,* 25(5), 725-735.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : the Exercise of control.* New York : W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2000). *Cultivate self– efficacy for personal and organizational effectiveness.* In E. A. Locke (Ed.), Handbook of principles of organizational behavior Oxford,UK: Blockwell.
- Bandura,A.,Adams,N.E.,Hardy, A. B., & Howells, G. H. (1980). *Test of the generality of self – efficacy theory.* Cognitive Therapy and Reseach.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment.* The socialization of managers in work Organizations. Administrative Science Quarterly.
- Chen,G., Gully,S.M., & Eden,D. (2000). *General self– efficacy and self– esteem are distinguishable constructs.* Paper presened at the 60th Annual Meeting of the Academy of Management, Toronto.
- Chen,G., gully,S.M, & Eden,D.(2001). *Valid ationof a new general self– efficacy scale.* Organizational Resarch Methods.
- Evans, R. I. (1989). *Albert Bandura: The man and his ideas: A dialogue.* New York: Praeger.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1996). *Motivational agendas in the workplace. The effects of feelings on focus of attention and work motivation.* In B. M.
- Staw & L. L. Cummings(Eds.) , Reseach in organizational behavior Greenwich , CT : JAI Press.



- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison – Wesley
- Jaros, Stephen ,Meyer & Allen. (2007). Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. Icfai Journal of Organizational Behavior. Retrieved April 28, 2009, from <http://ssrn.com/abstract=1047301>
- Kazdin. (1974). *Modeling*. Retrieved April 28, 2009, from http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Self_Efficacy.htm
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages*. New York : Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1982). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*. Journal of A.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice – Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). *The Self – Efficacy Scale : Constuction and Validation*. Psychological Report.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organization Behavior*. 2nd ed. The United States of America: Scott, Foresman and Company.
- Steers, R. M. (1977). “*Antecedents and outcomes of organizational commitment*” *Adm Sci Q*, P22.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention, and Turnover*. Path analysis base on metaanalytic findings. Personnel Psychology.