

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6
Performance Effectiveness of Non – Commission Officers
under the 1st Infantry Battalion of the 6th Infantry Regiment**

ประจวบ มูลประดับ และ อรทัย เลียงจินดาถาวร*

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

*Email: pajuab.mo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 2) ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงาน และ 3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิจัย แบบผสมผสาน (Mixed Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิง อ้างอิง ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) โดยค่า F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) นายทหารประทวนส่วนใหญ่มี อายุมากกว่า 45 ปี ระดับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก ระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 21,901 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปี ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. หรือเทียบเท่า สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และผ่านการอบรม 1 - 3 หลักสูตร 2) ประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรทางทหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน นายทหารประทวน กองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 6

Abstract

The objectives of this study were to examine 1) the effectiveness of the performance of non-commissioned officers in the First Infantry Battalion of the Sixth Infantry Regiment, 2) motivational and supportive factors in work performance, and 3) guidelines to increase the effectiveness of performance. Mixed methods of research were used in this study and data were collected using questionnaires and interviews from 145 participants and analyzed using descriptive statistics including frequencies, percentages, means, and standard deviations, inferential statistics including t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) with the F-test and multiple comparison test, and LSD method, and content analysis of data collected from the interviews. The results showed that: 1) most non-commissioned officers are aged more than 45 years with the rank from lance-corporal to sergeant, have a monthly income of more than 21,901 baht and a length of working period of more than 21 years, took up the position for not more than five years, have an educational level of high school certificate/vocational certificate or equivalent, were married or co-habiting, and participate in one to three military training courses, 2) the overall effectiveness of performance of the non-commissioned officers is at a moderate level, and 3) according to the hypothesis testing, it was found that age, marital status, monthly income, educational level, rank, length of working period, and participation in military training courses are not statistically significant related to the effectiveness of performance at the 0.05 level.

Keywords: Effectiveness: Performance: Non-commissioned officers: First Infantry Battalion of the Sixth Infantry Regiment

1. บทนำ

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 เป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมทหารราบที่ 6 มีหน้าที่เตรียมกำลังรบ และป้องกันราชอาณาจักรตามแนวชายแดนไทยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในเขตรับผิดชอบตามคำสั่งของกรมทหารราบที่ 6 ได้แก่ แนวชายแดนตั้งแต่ อ. ชานุมาน จ. อำนาจเจริญ, อ. เขมราฐ, อ. โพธิ์ไทร, อ. ศรีเมืองใหม่, อ. โขงเจียม และ อ. สิรินคร จ. อุบลราชธานี และจัดกำลังผลิตเปลี่ยนปฏิบัติการในการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวชายแดนไทย

กัมพูชา บริเวณพื้นที่ปราสาทเขาพระวิหาร อ. กันทรลักษ์ จ. ศรีสะเกษ ตามคำสั่งของหน่วยเหนือ อีกทั้งจัดชุดปฏิบัติการกิจช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ตามโครงการสู้วิกฤตเศรษฐกิจด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการช่วยบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของจังหวัด เช่น อุทกภัย และวาตภัย ฯลฯ

จากภารกิจต่างๆ ที่กองพันทหารราบที่ 1 ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือให้ปฏิบัติจำนวนมากนั้น ทำให้กำลังพลบางส่วน ต้องรับภาระ/หน้าที่ หลายประการในเวลาเดียวกัน และต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ต่างภารกิจ ต่างพื้นที่ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้กำลังพลที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น บรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ ดังนั้น กำลังพลทุกคนจึงมีความสำคัญในการที่จะดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกิจที่ได้รับมอบ แม้ว่ากำลังพลจะมีจำนวนน้อยก็ตาม ประกอบกับในปัจจุบันสถานการณ์ของประเทศยังประสบปัญหาทั้งในด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ อันมีผลมาจากความขัดแย้งทางการเมือง ราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเหตุการณ์แนวชายแดนฝั่งไทย-กัมพูชา บริเวณพื้นที่เขาพระวิหาร จ.ศรีสะเกษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตประจำวันของทหารและการปฏิบัติงานของหน่วย ซึ่งถ้าหากกำลังพลไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน และกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ตลอดจนประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานปัจจุบันปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงกำลังพลในหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ นายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 มีจำนวนบุคลากร จำนวน 227 คน ณ วันที่ 31 มกราคม 2555 (ข้อมูลจากฝ่ายกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6)

การสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษามาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมดโดย

ขั้นที่ 1 ใช้สูตรของ Yamane โดยใช้ช่วงค่าความเชื่อมั่น 95% และให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างของบุคลากรของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 โดย

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนตัวอย่างแล้ว จะสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี Convenience Sampling และเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการจับสลาก ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้แบ่งจากกลุ่มปฏิบัติงานที่ได้จากการคำนวณไว้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

หน่วยงาน	ขนาดกลุ่มประชากร		ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	
	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.ต.-จ.ส.อ.
กองร้อยสนับสนุนการรบ	34	28	22	18
กองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ	30	17	20	11
กองร้อยอาวุธเบาที่ 1	21	21	13	13
กองร้อยอาวุธเบาที่ 2	21	16	13	10
กองร้อยอาวุธเบาที่ 3	17	22	11	14
รวม	123	104	79	66
	227		145	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ สอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ในรูปของการให้ช่วงของคำตอบและให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เหมาะสมกับตัวเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้หน่วยงานของท่านมีประสิทธิผลที่ดีขึ้น

โดยลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - ตอนที่ 4 เป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale) และมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำค่ามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ในทางวิชาการ ผู้ศึกษาจึงได้ทดสอบความตรงและความเชื่อถือได้โดย

1. การหาความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Valid) การหาความตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา ความถูกต้อง ครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของช่วงคะแนน หลังจากนั้นผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ

2. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุง ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในพื้นที่ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 6 จำนวน 30 ชุด ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.980

จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกนายทหารประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 จำนวน 145 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 145 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 8 สัปดาห์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า T-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป

ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบซ้ำโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD และท้ายสุดทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการถอดเทปการอ่านทวนข้อมูล การจัดเตรียมข้อมูล และการให้รหัส

3. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

อายุ ของนายทหารประทวน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 32.4 รองลงมา อายุ 26 – 35 ปี ร้อยละ 26.2 อายุน้อยกว่า 26 ปี ร้อยละ 20.7 และอายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 20.7

ระดับชั้นยศ นายทหารประทวนส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นยศ สิบตรี – สิบเอก ร้อยละ 54.5 และระดับชั้นยศ จำสิบตรี – จำสิบเอก ร้อยละ 45.5

ระดับรายได้ต่อเดือน นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 21,901 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 33.8 รองลงมา ระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200 – 10,100 บาท ร้อยละ 26.2 ระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,101 – 16,000 บาท ร้อยละ 20.7 ตามลำดับและน้อยที่สุดคือ ระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 16,001 – 21,900 บาท ร้อยละ 19.3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปี ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 20.7 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 19.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี ร้อยละ 17.9 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 14.5

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง นายทหารประทวนส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 36.6 รองลงมาดำรงตำแหน่ง 6 - 10 ปี ร้อยละ 17.2 ดำรงตำแหน่ง 11 - 15 ปี ร้อยละ 15.9 ดำรงตำแหน่ง 16 - 20 ปี ร้อยละ 13.1 ดำรงตำแหน่ง 26 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 11 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ดำรงตำแหน่ง 21 - 25 ปี ร้อยละ 6.2

ระดับการศึกษา นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็น ระดับอนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 18.6 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.9 และน้อยที่สุดเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.4

สถานภาพการสมรส นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 54.5 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 37.2 หม้าย ร้อยละ 4.1 และ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 4.1

การอบรมหลักสูตรทางทหาร นายทหารประทวนส่วนใหญ่ผ่านการอบรม 1 - 3 หลักสูตร ร้อยละ 38.6 รองลงมาคือ ผ่านการอบรม 4 - 6 หลักสูตร ร้อยละ 36.6 ผ่านการอบรม 7 - 10 หลักสูตร ร้อยละ 17.2 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยผ่านการอบรม ร้อยละ 7.6

1. ข้อมูลปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6

1.1 ข้อมูลปัจจัยจิตใจของนายทหารประทวน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.34, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด และสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมาย

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.09, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนได้รับการยอมรับและมีเพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับ ยกย่องและชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้ดี ได้รับการยอมรับและยกย่องในผลงานจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างอิสระ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.03, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตนเอง และได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติเกือบทุกเรื่อง

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.21, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ การปฏิบัติงานต่างๆ สามารถปฏิบัติได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนด สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ และงานที่ได้รับมอบหมาย และ สำเร็จตามทรัพยากรที่จัดให้

ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม

อยู่ในระดับ ปานกลาง ($Mean = 2.80, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ การปฏิบัติภารกิจพิเศษ ทำให้ได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จ ความดีความชอบมากกว่าการปฏิบัติงานประจำ หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในเวลาที่เหมาะสม ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานให้ก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม และ นายทหารประทวนทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ตามความเหมาะสม

1.2 ข้อมูลปัจจัยคำจูนของนายทหารประทวน

พบว่า

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($Mean = 2.63, S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($Mean = 2.61 - 3.40$) จำนวน 2 ข้อ คือ

1. นายทหารประทวนพอใจในผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ
2. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับสมมูลกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของงานในหน้าที่ และอยู่ในระดับน้อย ($Mean = 2.48$) จำนวน 1 ข้อ คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($Mean = 2.82, S.D. = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้นายทหารประทวนมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/ความดีความชอบที่เหมาะสม และ มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($Mean = 2.90, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน นายทหารประทวนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง และ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.16, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และ ได้รับการช่วยเหลือ คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาหรือเรื่องเดือดร้อน

ด้านสถานของอาชีพ

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.21, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อสังคม และ สังคมให้การยอมรับ

ด้านนโยบายและการบริหาร

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 2.95, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ หน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยที่เหมาะสม มีการประสานงานและการบริหารงานภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ระบบการทำงาน การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ และมีโครงสร้างการบริหาร/สายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม

ด้านสภาพการทำงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 2.89, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ หน่วยงานมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอ กับภารกิจ และจำนวนบุคลากร มีบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมีเพียงพอกับปริมาณงาน และสะดวกในการนำมาใช้

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.11, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนมีความสุขและ

พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติ สถานที่ทำงานอยู่ใกล้สามารถเดินทางไปได้สะดวก งานที่ปฏิบัติ อยู่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และ รู้สึกพอใจเมื่อต้องออกปฏิบัติงาน ภารกิจพิเศษในพื้นที่แห่งใหม่

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.07, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงานและความคุ้มครอง ข้าราชการและครอบครัวเป็นอย่างดี

ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 2.90, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดแบ่งหน้าที่ การทำงานอย่างเป็นระบบ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่หัวหน้างานในระดับต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ ยอมรับฟังความคิดเห็นของ นายทหารประทวนและเพื่อนร่วมงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 2.90, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เพื่อนร่วมงาน เห็นความสำคัญ มีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ตามคาดหวัง ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่าน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามคาดหวัง และ มีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมตามคาดหวัง

2. ข้อมูลด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน พบว่า

ด้านการป้องกันประเทศ

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.16, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนสามารถปฏิบัติ ภารกิจการเฝ้าตรวจและการป้องกันชายแดน การจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน และการเสริม สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านได้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ ทันเวลา ตามทรัพยากรที่จัดให้ได้

ด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.16, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนสามารถปฏิบัติภารกิจการสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การรักษาทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ การช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความมั่นคง ในพื้นที่ 3 ข้อ. การแก้ไขปัญหาเสียดินในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วย และการแก้ไขปัญหาความยากจน ได้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ ทันเวลา ตามทรัพยากรที่จัดให้ได้

ด้านการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม

นายทหารประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (Mean = 3.48, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นายทหารประทวนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ คือ นายทหารประทวนสามารถปฏิบัติภารกิจการพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการสนับสนุนภารกิจรักษาสันติภาพในกรอบขององค์การสหประชาชาติได้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ ทันเวลา ตามทรัพยากรที่จัดให้ได้

3. การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน

คือ ด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และด้านการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 นายทหารประทวนที่อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 นายทหารประทวนที่ระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่ระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 นายทหารประทวนที่ระดับรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่ระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 นายทหารประทวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 นายทหารประทวนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 นายทหารประทวนที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 นายทหารประทวนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทางทหารแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรทางทหารแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 นายทหารประทวนที่มีเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่มีเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการป้องกันประเทศ ด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และด้านการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 10 นายทหารประทวนที่มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน มีประสิทธิผล การปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า นายทหารประทวนที่มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และ นายทหารประทวน ที่มีขวัญและกำลังใจ แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติ หน้าที่ ด้านการป้องกันประเทศ และด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แตกต่างกัน อย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดตามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประทวน มีดังนี้ คือ ขวัญและกำลังใจ และ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ

4. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 จะอภิปรายผลใน 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง รายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการทาง ทหารนอกเหนือจากสงคราม ด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และด้านการ ป้องกันประเทศเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทางทหาร) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่ง คาดว่าน่าจะมาจากสาเหตุที่ว่า นายทหารประทวนที่มาปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วย กองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ได้มีการมอบหมายหน้าที่งานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้กำหนด หน้าที่และสิ่งที่จะต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชา มีการมอบนโยบาย และเป้าหมาย การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานในภาพรวมของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การคำของคุรุสภา พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (วีรชัย บุญจรรุ นาคี, 2542) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

ฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน คือ อายุราชการ และระดับการศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ อายุ ยศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง ความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การควบคุม กำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความร่วมมือจากประชาชน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (สิงขร สาระพันธ์, 2544) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า อายุ อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ด้านการสอบสวน งบประมาณ และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด (ไพรัตน์ รอดทอง, 2547)

3. เงินเดือนและสวัสดิการ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ทั้งนี้ นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีความต้องการเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการปฏิบัติภารกิจที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตสูงและอยู่ห่างไกลครอบครัว จึงมีความต้องการเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพื่อนำมาดูแลและใช้จ่ายในครอบครัว และเนื่องจากในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งมีสภาพค่าครองชีพในอัตราที่สูงขึ้น หากหน่วยงานมีการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ทดแทน เช่น การจัดสรรเงินรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติราชการหรือเงินรางวัลประจำปีให้ตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ก็จะเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้เกิดประสิทธิผลและผลการศึกษาที่ปรากฏมีความสอดคล้องกับทฤษฎีและผลการศึกษาวิจัยดังนี้

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยว่า ความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำให้เกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยกย่อง (การได้รับการยอมรับนับถือ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

เฮิร์ชเบอร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่บำรุงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) (Maslow, 1970) ผู้บริหารสามารถจูงใจพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ผู้บริหารจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง ผู้บริหารจูงใจด้วยการมอบหมายงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี และ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารจูงใจด้วยการให้รู้ถึงความสำเร็จด้วยการจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้จัดให้บุคลากรเพื่อตอบแทนการทำงานควรยึดหลักความพอเพียงและความยุติธรรม (ณัฐพนธ์ เขจรนันทน์, 2546; วรนาถ แสงมณี, 2547) ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานหน้าที่ของตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 2 กองตำรวจรถไฟ พบว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการมีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำ (พิชญเขตต์อนันต์, 2541) และตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) โดยมีฐานคติว่า สมรรถนะขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งสมรรถนะ

ขององค์การประกอบด้วย โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (วรเดช จันทรศร, 2527)

4. ขวัญและกำลังใจจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ทั้งนี้ นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีความต้องการความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนสวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในสายงานตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาตามที่คาดหวัง ซึ่งผลการศึกษาที่ปรากฏมีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการตลอดจนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยนำมาประกอบการศึกษาและอ้างอิง ซึ่งนักวิชาการและการศึกษาวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารอย่างมาก เพราะขวัญที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519) ที่ได้ชี้ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในองค์การเห็นถึงความสำคัญของการปลูกฝังและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ (อรุณ รักรธรรม, 2525) ประโยชน์ของการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์การในยามที่ประสบภาวะคับขัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรเสริมสร้างและบำรุงขวัญให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (เสนาะ ตียะเร, 2516; Davis, 1958) โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าผู้บริหารควรหาทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ข้าราชการ ตลอดจนสวัสดิการที่ดีและเพียงพอซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (สุบิน นัตรอน, 2532) สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรยกย่องชมเชยเมื่อทำได้ รวมทั้งควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานและความประพฤติ (บ้านญ บำรุงรส, 2534)

5. ส่วนด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่า ความคิดเห็นของนายทหารประทวนที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่ดำเนินการศึกษา คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในระดับปานกลางทั้งหมด ยกเว้น

ขวัญ กำลังใจ เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากนายทหารประทวนทุกคน ได้มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยทุกปัจจัยมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น และจากผล การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติการทางทหาร และการปฏิบัติ ราชการช่วยเสริมให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนสูงขึ้น จึงทำให้แนว ความคิดของนายทหารประทวนส่วนใหญ่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ แวนเดอร์เซล (Van and William, 1968) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า สภาพการทำงาน (Van and William, 1968) และการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดกรมบัญชีกลาง” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม และสวัสดิการ (พรพรรณ จันทรสข, 2547)

6. จากการสัมภาษณ์นายทหารประทวน เชิงลึก พบว่า นายทหารประทวนส่วนมาก เชื่อว่าโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานขึ้นอยู่กับผลงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะ ผลงานนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิผลเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ความ ต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ นั้นมีโอกาสก้าวหน้าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานนั้น สำเร็จลุล่วงไปด้วยกำลังใจ และในหน่วยงานก็มีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำที่ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และยังให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความ รู้ ความสามารถให้กับนายทหารประทวนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำคัญ และผูกพันกับหน่วยงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า การพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ถ้ามีการพัฒนาความรู้ให้กับนายทหารประทวนมีการกำหนดอัตราค่าจ้างหรือบรรจุค่าจ้างพล ที่เหมาะสมกับเงินเดือนตามตำแหน่งและหน้าที่ ก็จะทำให้บุคคลมีคุณภาพนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2532) ซึ่งการ บริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการพัฒนาคน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าด้านการบริหารมาประกอบหลักการบริหารงาน บุคคลแผนใหม่สำคัญ 12 ประการ (สุกิจ จุลละนันท์, 2510) และสอดคล้องกับการบริหาร งานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคลก็คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมายให้ได้ คนดีมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ

พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนายทหารประทวนคิดว่าสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันค่อนข้างบั่นทอนจิตใจอาจมีสาเหตุมาจากนายทหารประทวนต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งการเพื่อให้ได้ปริมาณงานและคุณภาพของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความกดดันมาก ประกอบกับการออกปฏิบัติราชการสนามติดต่อกันโดยไม่ได้มีการผ่อนคลายหรือได้กลับมาปฏิบัติงานในที่ตั้งปกติเลย และการปฏิบัติงานทั้งภายในหน่วย และนอกหน่วยที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากการลดอัตรากำลังพลในหน่วยตามโครงการลาออกก่อนครบกำหนดเกษียณอายุราชการ เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญส่วนนี้ โดยจะต้องหาวิธีการ และแนวทางในการบริหารงานบุคคลมาใช้ในหน่วยงาน (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2519) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการองค์การที่กล่าวไว้ว่า การจัดการองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การทำงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์การ เพราะองค์การเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มทีและเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่และมีคนเป็นจำนวนมาก ตลอดจนงานที่ต้องทำมีมาก จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อศักยภาพขององค์การในที่สุด (สมคิด บางโม, 2543)

แม้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานจะเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ก็ได้หมายความว่าผลการทดสอบที่ได้รับจะถูกต้องอย่างไม่มีข้อสงสัย ดังที่ผู้วิจัยเคยให้ข้อคิดเห็นไว้ว่าจริงๆ แล้วอาจจะมีความหมายหรือตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวพันให้ผลการศึกษากลายเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการตลอดจนผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งสำคัญและสมควรที่จะกระทำเพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นก็คือ การควบคุมตัวแปรที่สามที่อาจจะเข้ามามีอิทธิพลต่อผลการวิจัย

5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1) จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ด้านการป้องกันประเทศ และด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหลายด้าน อาทิ เช่น ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต ปัจจัยด้านจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น

2) เงินเดือนและสวัสดิการ (ร้อยละ 60) ของนายทหารประทวน พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยรองลงมาได้แก่ นโยบายและการบริหาร (ร้อยละ 10) ด้านสภาพการทำงาน (ร้อยละ 10) และด้านความเป็นอยู่ของกำลังพล (ร้อยละ 10)

3) ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประทวนยังยึดตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบ Top-down เมื่อมีการปรับบทบาทภารกิจตามโครงสร้างใหม่ ทำให้นายทหารประทวนบางกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่ชินกับระบบการควบคุม สั่งการตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งควรแก้ไขเพื่อให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวคิดในการกระจายอำนาจ มอบอำนาจ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานแบบแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง

4) องค์กรควรแก้ไขเรื่องของนายทหารประทวน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากในการจัดอัตรากำลังและระดับของตำแหน่งบางส่วนไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และคุณสมบัติของนายทหารประทวนอย่างเร่งด่วน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และนายทหารประทวนเองไม่ทราบหนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

5) ควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจใหม่ที่จะเกิดขึ้น คือ การเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ มากกว่าจะควบคุมและบริหารงบประมาณ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการระดมความคิด เน้นการประสานงานกันภายในองค์กรให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความเข้าใจและให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งเปลี่ยนแนวคิดการทำงานตามสายบังคับบัญชา โดยให้นายทหารประทวนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และ

6) ผู้บังคับบัญชาควรแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจะต้องเลือกใช้วิธีในการควบคุม การบังคับบัญชา และการนำหน่วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจ และและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ วินัย และกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของนายทหารประทวนและประชาชน หน่วยงานใกล้เคียง เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของทหาร

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่ของทหารในการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความหลากหลายในงานวิจัยมากขึ้น

3) ควรจะเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เช่น จากทหารในหน่วยใกล้เคียง ซึ่งจะทำให้เกิดการมองเห็นแนวทางที่กว้างขวาง และรอบด้านมากยิ่งขึ้นเพื่อจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงองค์กรและหน่วยงานราชการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะจากข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 จำนวน 11 นาย สรุปข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ดังต่อไปนี้

1) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

2) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการในการนำหน่วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจ ทั้งนี้จะต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ วินัย และกฎหมาย

3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความเข้าใจและให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4) ควรจัดกำลังพลทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลน เพื่อลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหลายหน้าที่และเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำลังพลได้ดียิ่งขึ้น

5) เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมาก อาทิ คอมพิวเตอร์ กล้องวงจรปิด ฯลฯ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สร้างความสะดวกและรวดเร็ว ลดการใช้กำลังพลในบางจุด ทำให้กำลังพลมีการผ่อนคลาย สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

7) ปรับปรุงสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยง และเงินพิเศษอื่นๆ ให้สูงขึ้น จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานตามสมมติฐานที่ 9 พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

นายทหารประทวนที่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากจะมีประสิทธิผล การปฏิบัติงานสูงกว่านายทหารประทวนที่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อย และเหตุการณ์อีกอย่างหนึ่งที่เป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็น ก็คือ ช่วงเวลาที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้นและปัญหา การถูกรบกวนแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้นายทหารประทวนต้องออกไปปฏิบัติงานตามแนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วย โดยส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนในด้าน เบี้ยเลี้ยงและเงินพิเศษอื่นๆ ที่ได้ค่อนข้างน้อยซึ่งไม่คุ้มกับการเสี่ยงอันตราย จากเหตุการณ์ ที่ปรากฏดังกล่าวมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของ หน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6

6. บรรณานุกรม

ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2519. การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ:

มหาลัทธิธรรมศาสตร์.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2546. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. 2535. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ปานาญ บำรุงรส. 2534. ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิษณุ เขตต์อนันต์. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานหน้าที่ของ ตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 2 กองตำรวจรถไฟ. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพรรณ จันทรสข. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์(บธ.ม) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ไพรัตน์ รอดทอง. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน สอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรชัย บุญจุนาดี. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของ องค์การตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์จิตวิทยา อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรเดช จันทรศร. 2527. การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบและคุณค่า.

วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์, 24(4), 535-554.

วรรณฤต แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภักดิ์แอนด์พริ้นติ้ง.

สิงขร สารพันธ์. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สอบสวน: ศึกษากรณี พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.
ภาคินพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.

สุกิจ จุลละนันท์. 2510. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.

สุบิน ฉัตรดอน. 2532. ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมคิด บางโม. 2543. “ขวัญ” มิตรครู. 21: 23 - 24; พฤศจิกายน.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2532. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

เสนาะ ดีเยาว์. 2516. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. 2525. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่: การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

Davis, R.C. 1958. **A Philosophy of Mangement**. Academy of Management Journal,
1(3), 37-40.

Herzberg, F.; Mausner, B. and Snyderman, B. 1959. **The Motivation to work**. New
York: John Wiley & Son.

Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row.

Van, D.and William R. 1968. **The successful supervisor in government and
business**. New York: Harper & Brothers.