

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล
มณฑลทหารบกที่ ๔๒

โดย

พันเอก ชานินทร์ สุวรรณคดี
รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๒
กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๖
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมณฑล
ทหารบกที่ ๔๒

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พันเอก ธานีรินทร์ สุวรรณคดี **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๕๖

ตามที่สถานการณ์ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน และเพื่อให้พร้อมในการที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทุกหน่วยจึงต้องปรับตัวให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพล เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสานกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์กำลังพลของหน่วย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กำลังพลของหน่วยมีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี กำลังพลมีความรักหน่วย แต่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจ และมอบหมายงานและอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น ด้านความผูกพันระหว่างกำลังพลด้วยกันอยู่ในระดับปานกลาง ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยตนเอง ไม่ควรใช้ผู้แทนหากไม่ติดภารกิจสำคัญ ด้านสวัสดิการที่หน่วยจัดให้กับกำลังพลมีมากเพียงพอ แต่ในบางเรื่องยังต้องเพิ่มการกำกับดูแล และการควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีคุณภาพ โดยเฉพาะการกู้เงินของกำลังพล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีอัตราน้อยการพิจารณาหรือการสอบแข่งขันจึงต้องยุติธรรม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลทั้งสภาพที่ทำงาน สภาพบ้านพักอาศัยอยู่ในเกณฑ์ดี มีสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายเพียงพอ แต่มีคนที่ใช้บริการน้อย จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจัง ในภาพรวมขวัญของกำลังพลอยู่ในเกณฑ์ดี จึงทำให้การปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพ

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลนี้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพลในปัจจุบัน หากสภาวะแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การนำไปใช้ก็ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น และแนวทางนี้จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อได้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนจะได้ผลดีมากขึ้นเพียงใด คงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารหน่วยนั้น ๆ เป็นสำคัญ

คำนำ

เอกสารวิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มณฑลทหารบกที่ ๔๒ นี้ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และสภาพความต้องการของกำลังพล ที่จะส่งผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล เฉพาะในส่วนของหน่วยมณฑลทหารบกที่ ๔๒ เท่านั้น และจากการดำเนินการวิจัยที่ผ่านมา ได้รับความร่วมมือจากกำลังพลทุกระดับ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาอย่างดียิ่ง ทำให้ได้รับข้อมูลในทุกด้านที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของกำลังพลอย่างแท้จริง ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล

ผู้วิจัยหวังว่า เอกสารวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยมณฑลทหารบกที่ ๔๒ และหน่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในการนำแนวทางนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยต่อไป

พันเอก

(ชานินทร์ สุวรรณคดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๖

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๔
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๗
ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑๘
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๓
สรุป	๒๗
บทที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมณฑลทหารบกที่ ๔๒	๓๐
ประวัติความเป็นมา	๓๐
ภารกิจการจัดหน่วยและอัตรากำลังพล	๓๑
การปฏิบัติภารกิจของหน่วย	๓๓
ปัญหาข้อขัดข้อง หรือข้อจำกัดของหน่วย	๓๗
สรุป	๓๘

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔	
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล	
มณฑลทหารบกที่ ๔๒	๓๕
สรุปผลการสัมมนาเชิงลึก และการสนทนากลุ่ม	๓๕
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล	๕๑
สรุป	๕๓
บทที่ ๕	
สรุปและข้อเสนอแนะ	๕๔
สรุป	๕๔
ข้อเสนอแนะ	๕๖
บรรณานุกรม	๕๗
ประวัติย่อผู้วิจัย	๖๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒ - ๑ แผนภูมิแสดงโครงสร้างทางความคิดที่แสดงคุณสมบัติของหนึ่งหน่วยระบบ	๑๕
๒ - ๒ พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ๗ ชั้น	๒๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒ - ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๒๕
๓ - ๑ อัตรากำลังพล	๓๒

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมา ได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในสหรัฐและยุโรป เกิดปัญหาการว่างงาน เศรษฐกิจหดตัว ปัญหาหนี้สาธารณะที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เป็นสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นภาระที่ต้องใช้งบประมาณสูงขึ้น

แต่ในช่วงเวลาเดียวกัน เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียได้เจริญเติบโตขึ้น มีการขยายฐานเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งได้เปรียบในด้านฐานประชากรและขนาดตลาดในประเทศที่ใหญ่ รวมถึงความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็ปัจจัยสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง และจากการส่งออกสินค้าทั้งภายในและภายนอกประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีรายได้มหาศาลส่งผลให้เป็ประเทศที่มีพลังอำนาจทางเศรษฐกิจสูงขึ้น และเสริมให้สาธารณรัฐประชาชนจีน ต้องมีกำลังทหารที่เข้มแข็งมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นถึง สภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่สมดุล นั่นคือ สหรัฐอเมริกา และยุโรป อยู่ในฐานะที่ขาดดุลบัญชีเดินสะพัดเนื่องจากการออมต่ำ มีหนี้สินครัวเรือน และมีหนี้สาธารณะอยู่ในระดับสูง แต่ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ทั้งญี่ปุ่น สาธารณรัฐประชาชนจีน อินเดีย และเกาหลี ต่างมีเศรษฐกิจที่ดีกว่า ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลก ต้องรวมตัวกันเป็นกลุ่มประเทศเศรษฐกิจกันมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจทางเศรษฐกิจ ทั้งในภูมิภาคและระหว่างประเทศในโลก

การเปลี่ยนแปลงพลังอำนาจทางเศรษฐกิจดังกล่าว ส่งผลให้ขั้วอำนาจทางการเมืองของโลกต้องมีการถ่วงดุลกันมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยที่อิทธิพล และบทบาทของสหรัฐ และยุโรปเริ่มลดลง แต่อิทธิพลของสาธารณรัฐประชาชนจีนกลับเพิ่มขึ้นตามลำดับ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการทหารจะเห็นได้จากการที่จีนแสดงความแข็งแกร่งมากขึ้นในการที่จะขยายอิทธิพลทางทะเลลงสู่ทะเลจีนใต้ แต่การที่สหรัฐมีนโยบายที่จะเข้ามามีบทบาทในเอเชียแปซิฟิกมากขึ้นก็จะทำให้เกิดภาวะความสมดุลอีกครั้ง

สำหรับสถานการณ์พลังงานของโลก แนวโน้มยังคงมีความต้องการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มประเทศเศรษฐกิจใหม่ เช่น สาธารณประชาชนจีน และอินเดีย ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากร และการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่แหล่งผลิตพลังงานไม่ว่าจะเป็น น้ำมัน ถ่านหิน และก๊าซธรรมชาติก็ยังมีจำนวนจำกัด จากเงื่อนไขดังกล่าวนี้ ราคาพลังงานจึงยังคงทรงตัวอยู่ในระดับสูง และมีความเสี่ยงที่จะสูงขึ้นหากแหล่งผลิต หรือเส้นทางขนส่งมีปัญหา จากสถานการณ์พลังงานเช่นนี้ ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเรื่องการผลิตพลังงาน การใช้พลังงานให้คุ้มค่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน และการพัฒนาพลังงานสีเขียว หรือพลังงานทดแทนอื่น ๆ

การผันแปรของสภาพภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อน ภัยธรรมชาติทั้งพายุ น้ำท่วม และแผ่นดินไหวที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม และฐานการผลิตด้านการเกษตร ในอนาคตจะเกิดปัญหาภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำ ซึ่งมีผลต่อการผลิตอาหาร ในภาพรวมของโลกที่สำคัญจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างรุนแรง วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจะนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลต่อการผลิต การเงิน การตลาด การบริหารจัดการ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมถึงกันได้อย่างรวดเร็ว แต่ข่าวสารหรือวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม และไม่สามารถปิดกั้นหรือคัดกรองได้ อาจทำให้วัฒนธรรมที่ดึงมาถูกกลืน หรือทำให้เกิดวิกฤตศีลธรรม ละสังกมได้

ประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ สหภาพพม่าได้เปิดประเทศมากขึ้น และกลับคืนสู่ความเป็นประเทศประชาธิปไตย โดยเริ่มใช้นโยบายเสรีในทางการค้า สำหรับประเทศเวียดนาม ถึงแม้จะมีปัญหาเศรษฐกิจชะลอตัว แต่การลงทุนจากต่างประเทศยังคงขยายตัวเพิ่มมากขึ้น มีการเสริมสร้างกำลังทหารอย่างจริงจัง ส่วนกัมพูชาถึงแม้จะพิพาทกับประเทศไทยเรื่อง พรมแดนและปัญหาเขาพระวิหาร แต่ทางด้านเศรษฐกิจก็ยังคงมีความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวคงถูกจีนและเวียดนาม ขยายอิทธิพลและตักตวงผลประโยชน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สำหรับประเทศมาเลเซีย ถึงแม้การเมืองจะไม่แข็งแกร่งเช่นในอดีต แต่ทางด้านเศรษฐกิจยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนจากประเทศในแถบตะวันออกกลางเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามในภาพรวมของภูมิภาค การพัฒนาของแต่ละประเทศยังมีระดับที่แตกต่างกันมาก

สถานการณ์ภายในประเทศ เศรษฐกิจของไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเป็นฐานการผลิตสินค้าด้านการเกษตร ด้านกลุ่มอาหาร อุตสาหกรรมด้านรถยนต์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญของโลก การค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน การค้าตามแนวชายแดนที่ขยายตัวขึ้น ความหลากหลายในทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม อาหาร รวมถึงการบริการและค่าครองชีพที่ต่ำเมื่อเทียบกับหลาย ๆ ประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยยังคงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก (วปอ.๕๕ , ๒๕๕๖ : ๑๑ - ๑๔)

ถึงแม้ในปัจจุบันยังไม่มีแนวโน้มของการใช้กำลังขนาดใหญ่เข้าทำการรบ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีภัยคุกคาม ข้อพิพาทเดิม ๆ ทั้งเรื่องปัญหาแนวเขตแดน ทั้งทางบก ทางทะเล การแย่งชิงกรรมสิทธิ์เหนือแหล่งทรัพยากร ทั้งในอ่าวไทย และทะเลอันดามัน ความขัดแย้งทางเชื้อชาติ ศาสนา โดยเฉพาะในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ภัยพิบัติที่นับวันจะทวี ความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และทรัพย์สินของประชาชนโดยตรง การปกครองในระบบประชาธิปไตยแบบไทย ๆ ที่ทำให้มีประชาชนออกมาแสดงบทบาททางการเมืองเพิ่มมากขึ้น มีแนวความคิดที่หลากหลาย และแตกต่างกัน ประกอบกับการแสดงออกทางการเมืองที่ไม่สร้างสรรค์ของภาคประชาชนบางส่วน ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย และความสามัคคีของคนในชาติอย่างรุนแรง

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ ตั้งอยู่ภายในค่ายเสนาณรงค์ ตำบลค้อหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีภารกิจในการบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหม กำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การระดมสรรพกำลัง การสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ และการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ ทั้งหมดนี้เป็นบทบาท และหน้าที่ของหน่วยตามที่กำหนดไว้ในอัตราการจัดและยุทธโศปกรณ์ หมายเลข ๕๑-๒๐๑ (๕ ส.ค.๓๑)

นอกจากนั้นยังมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญ การสนับสนุน และส่งเสริมงาน ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันหลัก การสนับสนุนการปฏิบัติงานของจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดกำลังสนับสนุน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสงขลา (กอ.รมน.จว.ส.ข.) ในการรักษาความปลอดภัยเมืองหาดใหญ่ การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกภัยพิบัติ น้ำท่วม การสนับสนุนหน่วย ที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลและหน่วยที่พร้อมจะรับมือกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคตอันใกล้

การที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจข้างต้นให้สำเร็จลุล่วง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ หน่วยจะต้องมีความพร้อมทั้งด้าน กำลังพล ยุทธโศปกรณ์ และงบประมาณต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่กล่าวมา กำลังพลหรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด แต่เนื่องจากกำลังพลของหน่วยมีความหลากหลายแตกต่างกัน ทั้งความชำนาญ การศึกษา อายุ ประสบการณ์ เพศ ประกอบกับภารกิจของหน่วยมีหลากหลายต้องเกี่ยวข้องและมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความพร้อมของกำลังพล เพื่อกำหนดกรอบในการทำงาน และหาแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนา กำลังพลให้มีคุณภาพ จนทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพล
 ๒. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล
- มณฑลทหารบกที่ ๔๒

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษากรอบของงานที่ต้องปฏิบัติของกำลังพลในหน่วย มณฑลทหารบกที่ ๔๒
๒. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพัฒนาให้กำลังพลของหน่วยมีคุณภาพ มุ่งเน้นในประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
๓. เป้าหมายในการวิจัย คือ กำลังพลของหน่วย ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร, นายทหารชั้นประทวน, พลอาสา, ลูกจ้าง และพลทหารกองประจำการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสานกับการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมุ่งเน้นการศึกษากรอบงานที่ต้องปฏิบัติ ความเหมาะสมในการจัดหน่วย และข้อมูลกำลังพลของหน่วย โดยใช้การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพลในปัจจุบัน
๒. ได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มณฑลทหารบกที่ ๔๒

คำจำกัดความ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	หมายถึง	ความสามารถในการทำงาน หรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานมีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด
มณฑลทหารบกที่ ๔๒	หมายถึง	หน่วยทหารที่จัดตั้งขึ้นตามอัตราการจัด และยุทธโศปกรณ์ (อจย .) หมายเลข ๕๑ - ๒๐๑ (๕ ส.ค.๓๑) มีที่ตั้งอยู่ที่ค่ายเสนาณรงค์ ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
การปฏิบัติงานของมณฑลทหารบกที่ ๔๒	หมายถึง	การปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ตาม อจย. ประกอบด้วย การบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่รวมทั้งการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ การระดมสรรพกำลัง การสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่และการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ การปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยเหนือ ประกอบด้วย การจัดกำลังถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จมาปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ การสนับสนุนและส่งเสริมงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การสนับสนุนหน่วยที่

กำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒

หมายถึง

ปฏิบัติการกิจในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาความปลอดภัยเมืองหาดใหญ่ การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกภัยพิบัติและอื่น ๆ บุคลากรในสังกัดมณฑลทหารบกที่ ๔๒ อันประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร (น.), นายทหารชั้นประทวนหรือนายสิบ (ส.), พลอาสาสมัคร(อส.), ลูกจ้างและพลทหารกองประจำการทุกนาย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒

หมายถึง

ความสามารถในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดมณฑลทหารบกที่ ๔๒ ให้บรรลุภารกิจของหน่วยอย่างมีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด ประกอบด้วย การบังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ การระดมสรรพ กำลังในเขตพื้นที่ การสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ การปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยเหนือ ประกอบด้วย การจัดกำลังถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จมาปฏิบัติพระราชกรณียกิจในพื้นที่ การสนับสนุนและส่งเสริม

งานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การสนับสนุนหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาความปลอดภัยเมืองหาดใหญ่ การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติ และอื่นๆ

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑.๑ ความหมายของ คำว่า “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๒๖ : ๕๐๔) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

ชาโรณี จันทร์แสงศรี (๒๕๔๐ : ๑๐) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความพร้อม และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

ดิน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๓๖ : ๑๓๐) ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

นำศักดิ์ หอมชื่น (๒๕๔๗ : ๓๔) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่หรืองาน ให้บรรลุผลตามต้องการ โดยใช้ เวลา เงิน คน และวัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่สำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (๒๕๓๘ : ๕๑-๕๒) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้จ่ายงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ค่าที่สุด หรือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

อุ้นเรือน มงคลชัย (๒๕๔๐ : ๑๐) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดีตามที่ตน ได้ตั้งความหวังไว้ อันเป็นการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มุ่งจะกระทำนั้น ให้ได้ผลออกมาดีที่สุดใน

มากที่สุด โดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ทั้งในเรื่องแรงงาน เวลา ทรัพยากรมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ

เวช หกพันนา (๒๕๔๕ : ๕) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าและบริการให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงต้นทุนและปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด และใช้เวลาน้อยที่สุด และประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ และความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพทันเวลา และประหยัด

๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นันทเดช ย้อยนวล (๒๕๔๑ : ๑๑) กล่าวว่า ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะขวัญ จะช่วยผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สุวณี ศีรณะ (๒๕๔๕ : ๒๐) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรนั้น ๆ มีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (๒๕๔๗ : ๑๐) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือ ขวัญของบุคคล และของหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่า ขวัญของบุคคล จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำ และขาดประสิทธิภาพตามไปด้วยเช่นกัน

สุวรรณิ ธรรมูปถัมภ์ (๒๕๔๘ : ๓๑) กล่าวว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารหน่วยงานและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจ และจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

เชษฐา โพธิ์ประทับ (๒๕๔๐ : ๑๖) เห็นว่า ชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

ทิพวรรณ ศิริคุณ (๒๕๔๒ : ๑๖) กล่าวว่า ชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงาน ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเอง ทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ ที่เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่นเดียวกับ

ภัทรธิดา ผลงาม (๒๕๔๒ : ๑๓) เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้บุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ในทำนองเดียวกัน

สันติ บางอ้อ (๒๕๒๔ : ๓๕-๔๐) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พิชิต บุตรศรีสวย (๒๕๔๖ : ๒) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๓๕ : ๑๔๓ อ้างถึงใน มนัส ชูเวศ, ๒๕๔๗ : ๒๒) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ

สมยศ นาวิการ (๒๕๒๒ : ๒๒๕ อ้างถึงใน เกียรติชัย ขันทองชัย, ๒๕๔๘ : ๑๕) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับแรงจูงใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง เช่นเดียวกับ

สุธีรศักดิ์ โกษาเสวียง (๒๕๔๖ : ๒๗) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานหรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบายวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานจะทำให้เขารู้สึกมีความภูมิใจในงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ บุคคลนั้นก็จะมีความพึงพอใจสูง พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการประสานงานทุกอย่าง งานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๑.๒.๑ ขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

นันทเดช ย้อยนวล (๒๕๔๑ : ๑๐) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานว่า คือ อารมณ์ ความรู้สึก หรือภาวะของจิตใจที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังกล่าว อาจจะเป็นไปได้ทั้ง

ในทางบวก /ขวัญดี เป็นต้นว่า ความเต็มใจ ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ และในทางลบ /ขวัญต่ำ เช่น ความหมดหวัง ขาดกำลังใจ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสภาพของขวัญนั้นเป็นอย่างไร

สุวรรณณี ทิรณะ (๒๕๔๕ : ๑๕) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ และอารมณ์ ขวัญเป็นพฤติกรรมของการทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร โดยการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรในสวัสดิภาพ และสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรขององค์กร ได้อยู่อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความหวัง มีความก้าวหน้าในชีวิต และอนาคต

สุวรรณณี ธรรมอุปถัมภ์ (๒๕๔๘ : ๓๑) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้ เป็นผลมาจากบุคลากรในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอันดี ทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กร โดยสวัสดิภาพ และสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร จึงทำงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (๒๕๔๗ : ๘) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า เป็นสภาพทางจิตใจ และอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเองตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจ หรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังจะกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมายอันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดกำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีก็จะเห็นได้ว่าทุกคนในกลุ่ม ทราบวัตถุประสงค์แห่งการทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตัวเอง ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจ หรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังจะกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมายอันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จะเห็นได้ว่า ทุกคนในกลุ่มล้วนทราบวัตถุประสงค์แห่งการทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จารุคม์ ถือสัตย์เที่ยง (๒๕๔๘ : ๒๐) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจนั้นมีมากมายขึ้นอยู่กับว่าจะยึดเอาสิ่งใดเป็นเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแล้วสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ที่เห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ ๕ ปัจจัย ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน

นันทเดช ย้อยนวล (๒๕๔๑ : ๒๑) สรุปว่า การสร้างขวัญให้กับบุคลากรนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากตัวบุคลากรเอง และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่เข้ามากระทบ จากการศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับชุมชน

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (๒๕๔๗ : ๑๑) สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม วิธีทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานความพอใจด้านสังคมหรือความมั่นคงในชีวิต

สุวรรณณี ธรรมอุปถัมภ์ (๒๕๔๘ : ๓๔) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารมีความยุติธรรม เงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมเป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

ฮาร์เรล (Harrel, ๑๙๖๔ : ๒๖๐-๒๖๒ อ้างถึงใน สุวณี ศีระ, ๒๕๔๕ : ๒๑) พบว่า ขวัญ และความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ เพศ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว ความเฉลียวฉลาด ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับชุมชนสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์โอกาสของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพอใจด้านสังคม บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานสวัสดิการในหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน สมรรถภาพของหน่วยงาน

๑.๒.๒ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ความหมาย คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (๒๕๔๒ : ๘) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ที่ต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็น ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรม

นฤดล มีเพียร (๒๕๔๑ : ๑๕) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน และการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัสวานิเวศน์ (๒๕๔๑ : ๑๙) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน

เป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

สมหวัง โอซารส (๒๕๔๒ : ๔๕) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (๒๕๔๒ : ๑๔) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ อย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพหรือลักษณะงานที่มีปัจจัยแวดล้อม หรือมีองค์ประกอบที่จำเป็นเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คาสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, ๑๙๘๕ อ้างถึงใน จุริพร แฉงธรรมมา, ๒๕๔๕ : ๑๕) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๗ ประการ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีการปกครองตนเองได้รับการยอมรับการได้รับรางวัล โอกาสในการเรียนรู้ งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความมั่นคงในงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (๒๕๓๕ : ๓๘-๓๙) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๑๗ ประการ ประกอบด้วย ความมั่นคง ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างรางวัล ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม งานมีความหมายและน่าสนใจ กิจกรรมและงานหลากหลาย งานมีลักษณะท้าทาย มีโอกาสในการควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง มีโอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า มีผลสะท้อนกลับ และความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ มีอำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน อนาคต สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และมีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

วอลตัน (Walton, ๑๙๗๔ อ้างถึงใน ภัทรธิดา ผลงาม, ๒๕๔๒ : ๑๕ - ๑๗) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total life space) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (HUSE & Cummings, ๑๙๘๕ : ๒๓๗-๒๓๘) อ้างถึงใน จุริพร แจ่มธรรมมา, ๒๕๔๕ : ๒๓) เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ๘ ด้าน คือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย (Safe and healthy environment) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) ความก้าวหน้า (Growth) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Social integration) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน ความเป็นส่วนตัว (The total life space) ความภูมิใจในหน่วยงาน (Organizational Pride) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าหน่วยงานอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบ ต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, ๑๙๔๑ : อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, ๒๕๔๕ : ๓๕) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกัน ๑๐ ประการ ประกอบด้วย คุณค่าของงานที่ทำ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน มีการควบคุมดูแลที่เหมาะสม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้รับความดีความชอบ มีสภาพสังคมที่ดีได้รับความเป็นธรรมและยุติธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความยุติธรรมในการทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัยจากระบบราชการ และการเข้มงวดในการควบคุม งานมีลักษณะท้าทาย กิจกรรมและงานหลากหลาย มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อำนาจหน้าที่ในงาน มีอนาคต การบูรณาการด้านสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีโอกาสเลือก ชรรมนุญในองค์กร โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสความก้าวหน้า มีการปกครองตนเอง ความภูมิใจในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การได้รับรางวัล มีสภาพสังคมที่ดี คุณค่าของงานที่ทำ มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

๑.๒.๓ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิตติโชค มากบัว (๒๕๔๖ : ๑๕) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึก หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ถ้าหากบุคคลใดมีความพึงพอใจมากก็จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง หากบุคคลมีความพึงพอใจน้อยก็จะแสดงความรู้สึกในด้านลบ งานก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลง

พิชิต บุตรศรีสวย (๒๕๔๖ : ๑๑) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดียอมรับ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อผลการทำงาน ในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน จนบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

สหชาติ ภูมมา (๒๕๔๖ : ๒๒) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นท่าที หรือเป็นความรู้สึกของบุคลากรในทางบวกหรือทางลบที่มีต่องานที่กำลังทำอันมีผลมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะงานที่ทำให้สถานะแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ได้มาจากการทำงาน และปัจจัยที่มีการควบคุมจากฝ่ายบริหาร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้นำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดหวังว่า จะได้รับกับสิ่งที่ทำงานมิให้ หากองค์ประกอบดังกล่าวได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน งานก็จะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองดังที่ต้องการหรือที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือแรงจูงใจในงานนั้น

เกียรติชัย ชันทองชัย (๒๕๔๘ : ๑๔ - ๑๕) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องของความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความพอใจในผลงาน ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานนี้ เป็นผลทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คนที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความหมายตรงกันข้ามอย่างไรก็ดี ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ ตามกาลเวลา และสภาวะแวดล้อม ดังนั้นบุคคลจะมีโอกาสที่ไม่พึงพอใจ หรือพึงพอใจในงาน

เรียม ศรีทอง (๒๕๔๒ : ๑๕๒ อ้างถึงใน มนัส ชูเวช, ๒๕๔๗ : ๒๒) ให้ความหมายว่า คือ ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดียอมรับ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจ พึงพอใจมากก็จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานก็จะมีประสิทธิภาพมาก หากมีความพึงพอใจน้อยก็จะแสดงความรู้สึกในด้านลบ งานก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, ๑๙๖๗ อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, ๒๕๔๘ : ๑๓) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ ๑๐ ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บริษัท และการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะภายในของงาน การนิเทศงานที่เพียงพอ ลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

พิชิต บุตรศรีสว (๒๕๔๖ : ๑๔) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารในการทำงาน การจูงใจในการทำงาน

มาโนช สุขฤกษ์ (๒๕๒๓ : ๘๐-๘๕ อ้างถึงใน กิตติโชค มากบัว, ๒๖๔๖ : ๑๘) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน มีสาเหตุปัจจัย ๓ ประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ ปัจจัยที่ได้มาจางาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญงาน สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการจัดการ

สุธีรศักดิ์ โกษาเสวียง (๒๕๔๖ : ๒๗ - ๒๘) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จูงใจที่มีในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีองค์ประกอบที่มีเครื่องจูงใจมาก บุคคลก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งมีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรดี หรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึง คนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของทุกคน ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และรางวัลอย่างอื่น สุขภาพร่างกาย และทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็ว และเพียงพอทั่วถึง คนทำงานมีความพึงพอใจ และภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และรางวัลอย่างอื่น สุขภาพร่างกาย และทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สถิติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ ปัจจัยที่ได้มาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญงาน สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคงสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการจัดการ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจในการทำงาน ลักษณะทางสังคมของงาน ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒ นี้ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ทฤษฎีระบบมีแนวคิดที่เชื่อว่า เอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่าง ๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ยังไม่อาจรู้ได้ เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกต และพิสูจน์ได้ครบถ้วน และแม้

ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพ ซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “ควาร์ก” (Quark) และเราสังเกต หรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ คุณสมบัติสำคัญเท่าที่ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ

๒.๑.๑ เป็นหน่วยทำงาน

๒.๑.๒ มีขอบเขต

๒.๑.๓ มีผลผลิต

๒.๑.๔ มีกระบวนการ

๒.๑.๕ มีปัจจัยนำเข้า

๒.๑.๖ มีบริบท

๒.๑.๗ มีผลย้อนกลับ

๒.๑.๘ ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบอนุระบบจำนวนหนึ่ง

๒.๑.๙ เป็นหน่วยอนุระบบหนึ่งของหน่วยอภิระบบ

๒.๑.๑๐ มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา

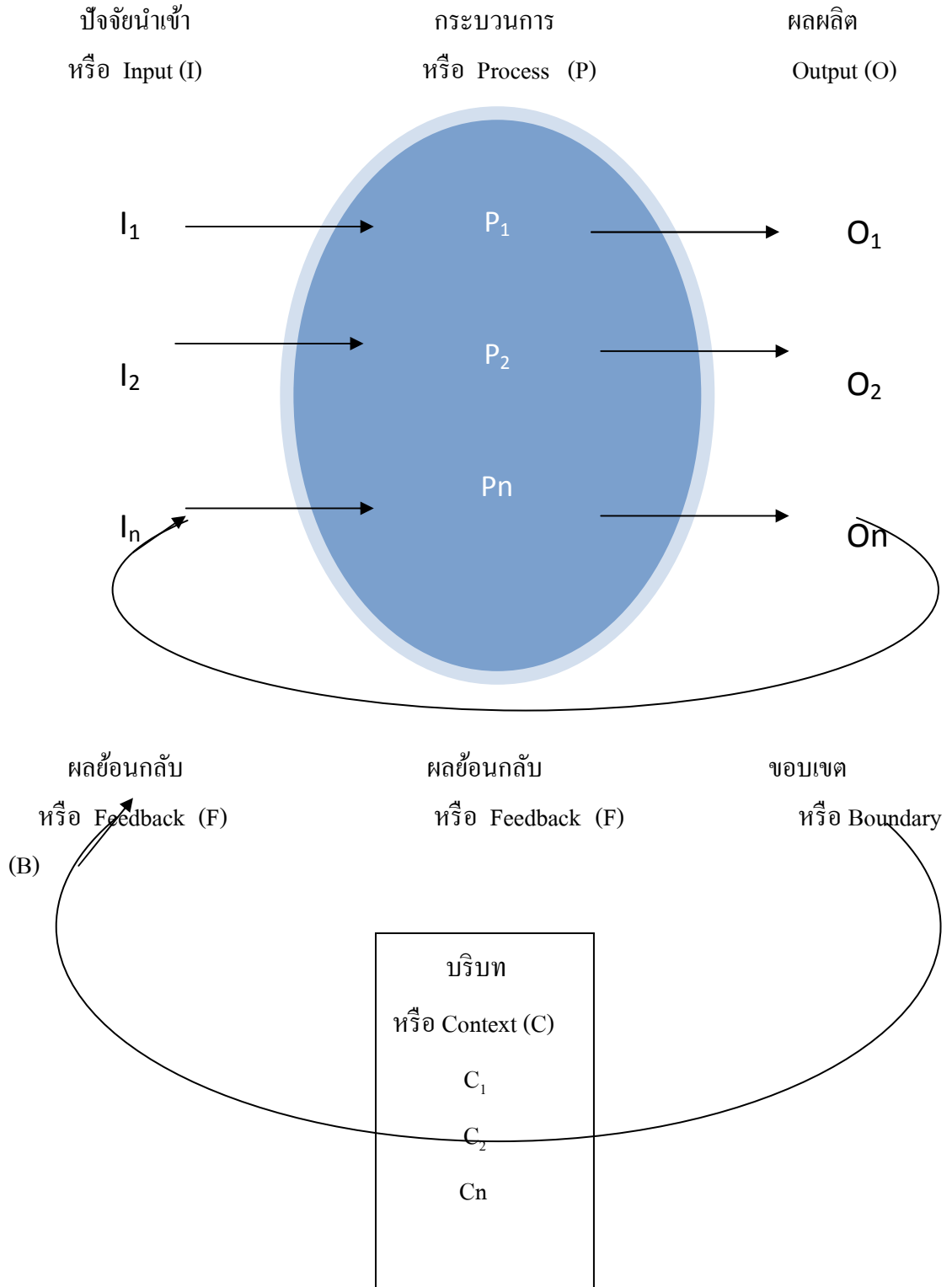
๒.๑.๑๑ มีที่มาที่อยู่และที่ไป

เมื่อนำคุณสมบัติทั้งหลายมาประกอบเข้าด้วยกันเป็นแผนภาพเดี่ยว จะได้

รูปแบบเป็น โครงสร้างทางความคิดของหน่วยระบบ (เฉลียว บุรีภักดี, ๒๕๔๕ : ๔๐ - ๔๑)

ดังแผนภาพที่ ๒ - ๑

แผนภาพที่ ๒ - ๑ แผนภูมิแสดงโครงสร้างทางความคิดที่แสดงคุณสมบัติของหนึ่งหน่วยระบบ



ที่มา: เณลียว บุรีภักดี (๒๕๔๕ : ๔๑)

๒.๒ ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural – function theory)

แนวคิดทฤษฎีกล่าวไว้ว่า สังคมเป็นระบบ (System) และในระบบนั้นจะประกอบไปด้วย ระบบย่อย (Subsystem) อันเป็นส่วนทำให้ระบบใหญ่คงอยู่ แต่ระบบย่อยจะต้องมีหน้าที่ (Function) ในตัวของมันเอง ซึ่งต้องปฏิบัติตามหน้าที่ให้เป็นไปตามบทบาทของมัน แต่ถ้าระบบย่อยทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ (Dysfunction) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ภายในระบบย่อยส่วนใดส่วนหนึ่งก็ย่อมกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ด้วย เหตุผลก็คือ เป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เข้าหากัน สุดท้ายทุกระบบจะต้องมีการปรับตัว (Adaptation) เข้าหากัน ผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันและการปรับตัวเข้าหากันในกลไกของระบบทำให้เข้าสู่สภาวะสมดุล (Balance) (ชมรมพัฒนาสังคม, ๒๕๓๔ : ๑๕)

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ เน้นอิทธิพลของกลุ่มหรือโครงสร้างหน่วยงานที่มีต่อการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือหน่วยงาน หากกฎระเบียบที่เหมาะสมทำให้สมาชิกในหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและในขณะเดียวกันสมาชิกในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามสภาพ และบทบาทตลอดจนบรรทัดฐานค่านิยมของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเคร่งครัด (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, ๒๕๔๒ : ๑๕)

พาร์สัน (Parson, ๑๙๕๑ : ๕ – ๖ อ้างถึงใน สุรเกียรติ ฐิติฐาน, ๒๕๓๘ : ๑๖) กล่าวว่า ระบบสังคม คือ ระบบที่ประกอบไปด้วยผู้กระทำที่หลากหลายที่มีการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ผู้กระทำเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการของเขาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และความสัมพันธ์ที่เขามีต่อกันนั้นถูกตีกรอบ โดยระบบของบรรทัดฐานที่เขาร่วมกันหรือถูกกำหนดโดยวัฒนธรรม เขาได้นำเอาแนวคิด การกระทำทางสังคม (Social action) มาวิเคราะห์การกระทำระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยของระบบสังคม

ทุมเมอร์ (Tumer, ๑๙๘๒ : ๔๐ – ๔๑ อ้างถึงใน สุรเกียรติ ฐิติฐาน, ๒๕๓๘ : ๑๖) โดยเริ่มต้นจากมโนทัศน์ “อาสาสมัคร” (Voluntarism) ซึ่งหมายถึง กระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลของผู้กระทำสถานการณ์ จุดมุ่งหมาย วิธีการ และแนวคิด การกระทำทางสังคม ครั้งหนึ่งจะประกอบไปด้วย หน่วยการกระทำหลายหน่วย แต่ละหน่วยการกระทำอาจมีคนเดียวหรือหลายคนก็ได้

จากแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๒.๒.๑ ทุกสังคมจะมีโครงสร้างต่าง ๆ เป็นระบบ

๒.๒.๒ ภายใต้ระบบใหญ่จะประกอบไปด้วยระบบย่อย ถ้าระบบใดไม่ทำหน้าที่ หรือทำหน้าที่เพียงเบงก็ทำให้ระบบย่อยอื่นมีการปรับสมดุลเดิม โดยอาศัยปัจจัยภายนอกในการปรับเปลี่ยน

๒.๓ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs theory)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาเชื่อว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักคืนสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงต่อไปตามลำดับ แบ่งออกเป็น ๗ ลำดับขั้นของความต้องการ ดังนี้

๒.๓.๑ ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

๒.๓.๒ ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

๒.๓.๓ ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

๒.๓.๔ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตน

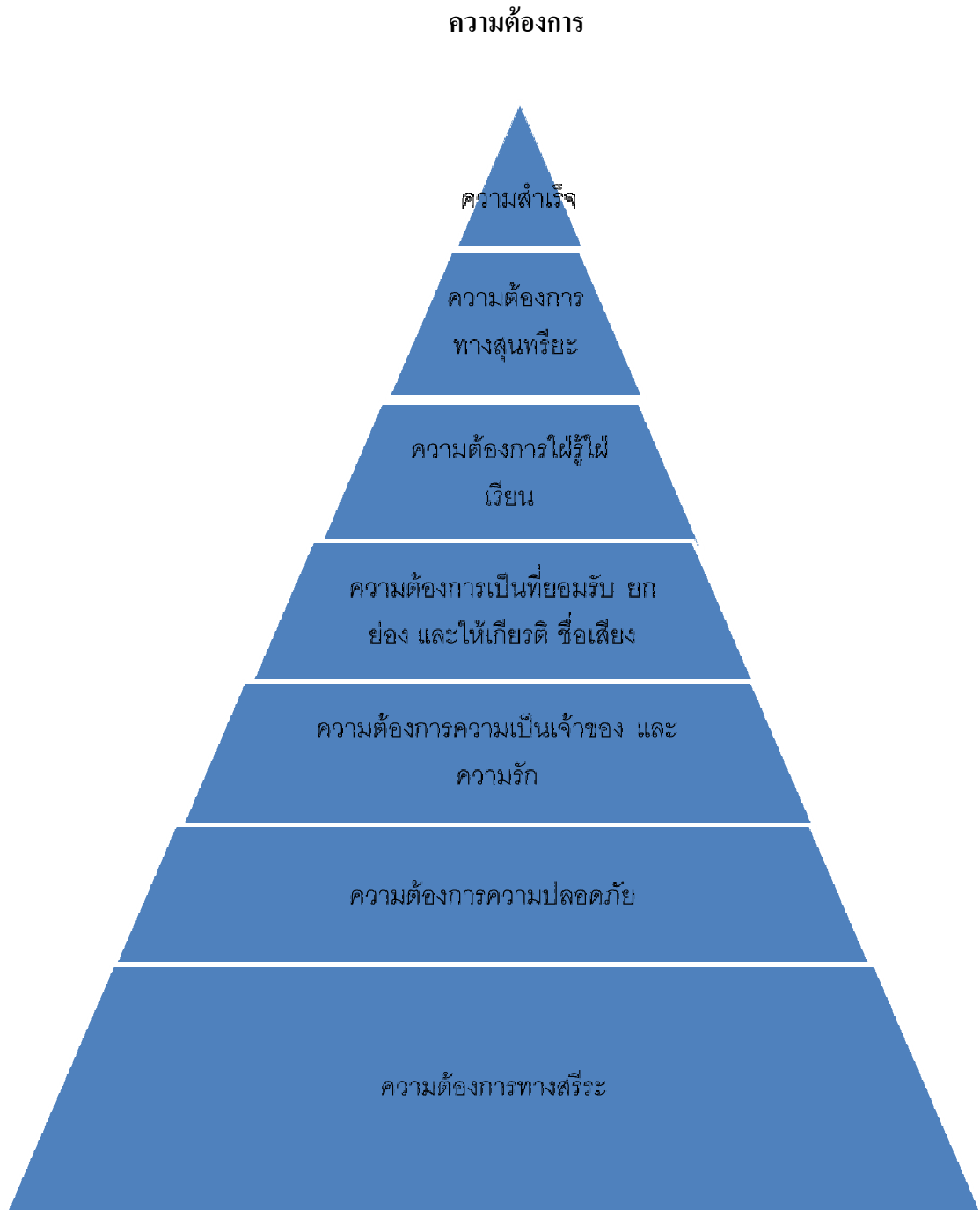
๒.๓.๕ ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Needs to know and understand) คือ ความอยากรู้อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

๒.๓.๖ ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

๒.๓.๗ ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ ๑ เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึกรพอ ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง ๗ ลำดับนี้ บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการในลำดับแรกก่อน แล้วจึงคืนสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ

แผนภาพที่ ๒ - ๒ พีระมิดแสดงลำดับขั้นความต้องการ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ๗ ชั้น



ที่มา : จิตวิทยาอุตสาหกรรม, ออนไลน์ (๒๕๕๔)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. งานวิจัยในประเทศ

ชัยพล นิยมสม (๒๕๔๗ : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนทหารปืนใหญ่ โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจ ขอบเขตการศึกษา จำกัดเฉพาะข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร ซึ่งเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๐ คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความเห็นของข้าราชการทหารปืนใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

๒. บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคล มีความเห็นที่แตกต่างกัน

๓. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับความเป็นธรรม โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๒๐

ชาโรณี จันทรแสงศรี (๒๕๔๐ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม คือ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ และปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุญเชิด ชื่นฤดี (๒๕๔๘ : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ขวัญ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ทัศนคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทักษะคิดในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕

๓. ด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เต็มสุข กุรประวัติ (๒๕๔๕ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมกำลังพลทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล และจะได้นำปัจจัยนั้น ๆ ไปพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการออกแบบสอบถาม

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กำลังพลมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในภาพรวม สอดคล้องกับสมมุติฐาน ๖ ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นและความนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ

ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานจำนวน ๖ ปัจจัย คือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน

พจนา สุจันง (๒๕๓๘ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เฉพาะกรณีกรมการหมู่บ้านฝ่ายสตรี อำเภอป่าโมกข์ จังหวัดอ่างทอง พบว่ารายได้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒. งานวิจัยต่างประเทศ

กรีน (Green, ๑๙๖๗) อ้างถึงใน สุวณี ติรณะ, ๒๕๔๕ : ๔๐) ได้ทำการศึกษาพบว่า การเป็นผู้นำของครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครู ขวัญของครูขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์ในการสอน การจูงใจ ความมั่นคงในตนเอง และความไวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ และพบว่าครูที่มีระดับขวัญสูง คือ ครูผู้หญิง และครูที่มีประสบการณ์สอน ตั้งแต่ ๖ ปี ขึ้นไป

กรีน และคร๊าฟ (Green & Craft, ๑๙๗๙ อ้างถึงใน พิชิต บุตรศรีนวล, ๒๕๔๖ : ๔๒) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในและการทำงานพบว่า

๑. ความพึงพอใจ ทำให้เกิดการทำงาน กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ จะมีผลผลิตจากงานที่ดี
๒. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลงานที่ดีมาจากงาน สร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ

๓. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดนี้การมอบรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้งและขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ด้านการจัดการ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานด้วยกัน พนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

ซูซาน (Suzanne, ๑๙๘๖, อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ กวระปาณิก, ๒๕๔๗ : ๖๕) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครู ที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

๑. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี และสูงกว่า ๔๐ ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ

๒ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน ครูชายมีความคิดเห็นในทางบวกมากกว่าครูหญิง

๓. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

นาเปียร์ (Napier, ๕๖๖ : ๒๒๘ อ้างถึงใน สุวิทช์ แก้วพรรณนา, ๒๖๔๗ : ๓๖) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถม มัธยม ในรัฐเนบราสกา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับ ปัจจัย ๑๓ ประการ คือ

๑. ครูและผู้บริหาร มีความเข้าใจอันดีต่อกัน
๒. ครูมีศรัทธาต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
๓. ครูไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย
๔. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
๕. ครูมีวัสดุอุปกรณ์ในการสอนเพียงพอ
๖. ครูได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
๗. ครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
๘. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
๙. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
๑๐. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
๑๑. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
๑๒. การจัดชั่วโมงการสอนให้ครูอย่างยุติธรรม
๑๓. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่น ๆ

พานากอส (Panagos, ๑๕๘๕ : ๓๕๐๓-A, อ้างถึงใน สุธีร์ศักดิ์ โกษาเสวียง, ๒๕๔๖ : ๓๖) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน ๒๘๐ คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับกลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ใน ๖ องค์กรประกอบ คือ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน ๖ องค์กรประกอบ ไม่แตกต่างกัน

ฟอล์คกินส์ (Folkins, ๑๕๗๗ อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย, ๒๕๔๗ : ๒๕) ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม ในเมืองโคลัมเบีย ได้แก่ ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน สถานภาพของครู การจัดการบริการและสวัสดิการของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือน สถานภาพของครู การจัดการบริการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอนก็มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูเช่นกัน

มัวร์ และเบิร์น (Moor & Berne, ๑๙๕๕ : ๖๖-๖๘ อ้างถึงใน สหชาติ ภูมมา ,๒๕๔๖ : ๒๘) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ สถานภาพการยอมรับนับถือ โอกาสในหน้าที่การทำงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถและความถนัด ความเหมาะสมระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

เบดจ์ (Badge, ๑๙๕๐ : ๓๒ - ๓๓), อ้างถึงใน สมศักดิ์ ทองสมนึก, ๒๕๔๔ : ๕๓) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สำหรับการทำงานของอาจารย์ในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็น เมืองนอร์ช ประเทศอังกฤษ เพื่อนำมาใช้ในการค้นหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจาก การประสานความสนใจกับความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการรูปแบบของงาน เกิดจากความต้องการขององค์กรกับความคาดหวังในการทำงานและจากกิจกรรมในองค์กร ซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ กิจกรรมภายนอก กับกิจกรรมภายในองค์กร พบว่า กิจกรรมภายนอก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สัมพันธ์กับสังคมภายนอก เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงาน หรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขวัญ คุณภาพชีวิต และความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ คุณภาพชีวิต และความพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงพิจารณาได้ว่า

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ ถือเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ซึ่งจะประกอบไปด้วย ระบบย่อยหลายระบบ ทุกระบบจะประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ตามทฤษฎีระบบ (Systems theory) ต้องมีการจัดองค์กรและมีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทุกส่วนขององค์กรจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยง และสอดคล้องซึ่งกันและกัน ตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural – function theory) ดังนั้น การพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดก็ตาม จึงต้องพิจารณาในภาพองค์รวม หากไม่แล้วการแก้ปัญหาจุดหนึ่งอาจเป็นการสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่งก็

เป็นไปได้ การปฏิบัติงานองค์กร เพื่อให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติก็คือ กำลังพลทั้งสิ้นของหน่วย ซึ่งในการวิจัย กำลังพล ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและยากแก่การบริหารจัดการมากที่สุด เนื่องจากกำลังพลหรือบุคคล ล้วนมีความหลากหลายและมีความต้องการทั้งสิ้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับการตอบสนอง จะทำให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิต และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้มีการแข่งขันกันทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ ประหยัด และเสร็จด้วยความรวดเร็วทันเวลา ซึ่งก็คือ งานมีประสิทธิภาพนั่นเอง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งต่างมีผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยจะใช้หลักการดังกล่าวนี้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

ตารางที่ ๒ - ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ขวัญ	คุณภาพชีวิต	ความพึงพอใจ
๑. อายุ ๒. เพศ ๓. ระดับการศึกษา ๔. บุคลิกภาพส่วนตัว ๕. ความเฉลียวฉลาด ๖. ระยะเวลาในการทำงาน ๗. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ๘. ความก้าวหน้าในการทำงาน ๙. ผลประโยชน์ตอบแทน ๑๐. ความมั่นคงในอาชีพ ๑๑. การยอมรับนับถือ ๑๒. ความสัมพันธ์กับชุมชน ๑๓. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ๑๔. โอกาสของบุคคล ๑๕. สภาพแวดล้อม ๑๖. ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ๑๗. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ๑๘. ความพอใจด้านสังคม ๑๙. บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี ๒๐. การจัดบุคลากรเหมาะกับงาน ๒๑. สวัสดิการในหน่วยงาน ๒๒. ความยุติธรรมในหน่วยงาน ๒๓. สมรรถภาพของหน่วยงาน	๑. ความยุติธรรมในการทำงาน ๒. ความมั่นคง ๓. ปลอดภัยจากระบบ/การควบคุม ๔. งานท้าทาย ๕. งานหลากหลาย ๖. มีขอบเขตการตัดสินใจเอง ๗. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ๘. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม ๙. มีอำนาจหน้าที่ในงาน ๑๐. มีอนาคต ๑๑. การบูรณาการด้านสังคม ๑๒. ค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงพอ ๑๓. การพัฒนาความสามารถ ๑๔. มีโอกาสเลือก ๑๕. ธรรมเนียมในองค์กร ๑๖. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ๑๗. ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ/ปลอดภัย ๑๘. ความสมดุลระหว่างงานกับด้านอื่น ๑๙. โอกาสความก้าวหน้า ๒๐. มีการปกครองตนเอง ๒๑. ความภูมิใจในหน่วยงาน ๒๒. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ๒๓. การได้รับรางวัล ๒๔. มีสภาพสังคมที่ดี ๒๕. คุณค่าของงานที่ทำ ๒๖. มีการควบคุมดูแลเหมาะสม ๒๗. รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	๑. หน่วยงานมีการนิเทศรวดเร็วเพียงพอ ๒. พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ๔. วัตถุประสงค์ของหน่วยงานน่าพอใจ ๕. ค่าตอบแทนเหมาะสม ๖. สุขภาพร่างกายและจิตใจดี ๗. ปัจจัยส่วนบุคคลดี ๘. ปัจจัยจากงานดี ๙. ปัจจัยจากฝ่ายบริหารดี ๑๐. การติดต่อสื่อสาร ๑๑. การจูงใจในการทำงาน ๑๒. ลักษณะทางสังคมของงาน ๑๓. ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ

บทที่ ๓

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมณฑลทหารบกที่ ๔๒

ประวัติความเป็นมา

ในปีพุทธศักราช ๒๔๘๓ กองทัพบก ได้จัดตั้งจังหวัดทหารบกสงขลาขึ้น ณ ค่ายสวนตุล หรือสวนวัดเทีวัน ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยมี พันเอก หลวงชนบชานาญยุทธ เป็นผู้บังคับการจังหวัดทหารบกคนแรก เป็นหน่วยขึ้นตรงของ มณฑลทหารบกที่ ๕ มีเขตพื้นที่การปกครอง ๕ จังหวัด คือ สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล หลังสงครามมหาเอเชียบูรพา ยุติลง จังหวัดทหารบกสงขลาได้ย้ายหน่วยมาตั้งที่ ค่ายคองหงส์ ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๘ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และในปี ๒๕๑๑ ได้แปรสภาพหน่วยเป็นมณฑลทหารบกที่ ๔๒ ตามอัตรการจัดและยุทโธปกรณ์ (อจย.) หมายเลข ๕๑-๒๐๑ (๕ ส.ก.๓๑)

คำว่า “ค่าย” แปลว่า ที่พักกองทัพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “CAMP” ซึ่งมีหน่วยทหารตั้งรวมกันอยู่ ณ ตำบลคองหงส์ แต่ยังไม่มียี่ห้อค่ายที่แน่นอน เพียงแต่เรียกชื่อกันตามตำบลที่ตั้งหน่วยว่า “ค่ายคองหงส์” ภายหลังจึงคิดตั้งชื่อให้เป็นที่ไปตามหลักสากลนิยม และมีมติให้ขนานนามชื่อค่ายว่า “ค่ายเสนาณรงค์” เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ พลเอกหลวงเสนาณรงค์ (ศักดิ์ เสนาณรงค์) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารเข้าทำการสู้รบกับทหารญี่ปุ่นที่ภูมิดินแดนภาคใต้ แต่ยังไม่ได้รับการอนุมัติ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๐๒ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ฯ ทรงเสด็จเยี่ยมค่ายแห่งนี้ และในการพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่บรรดาทหารและครอบครัว มีข้อความตอนหนึ่งว่า “ขอให้ค่ายเสนาณรงค์จึงมีความเจริญรุ่งเรืองต่อไปชั่วกาลนาน” ดังนั้นจึงขนานนามค่ายว่า “ค่ายเสนาณรงค์” ตามพระราชดำรัส ฯ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ภารกิจ การจัดหน่วย และอัตรากำลังพล

๑. ภารกิจ

๑.๑ มณฑลทหารบกที่ ๔๒ มีภารกิจตามอัตรากำหนดและยุทธโศปกรณ์ (อชย.) ประกอบด้วย การบังคับบัญชาจังหวัดทหารบก และกำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ การระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่ การสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ และการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

๑.๒ มณฑลทหารบกที่ ๔๒ มีภารกิจตามนโยบายของหน่วยเหนือ ประกอบด้วย

๑.๒.๑ การจัดกำลังถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญ

๑.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมงานตามโครงการพระราชดำริ ฯ

๑.๒.๓ การจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันหลัก

๑.๒.๔ การสนับสนุนหน่วยที่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๒.๕ การรักษาความสงบในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่

๑.๒.๖ การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติ

๑.๒.๗ การให้การสนับสนุนกำลังพล และยุทธโศปกรณ์ เมื่อได้รับการประสาน

หรือร้องขอ

๒. การจัดหน่วย

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ มีหน่วยในบังคับบัญชา ประกอบด้วย

๒.๑ กองบังคับการมณฑลทหารบกที่ ๔๒ (บก.มทบ.๔๒)

๒.๒ ร้อยมณฑลทหารบกที่ ๔๒ (ร้อย มทบ.๔๒)

๒.๓ ร้อยสารวัตรทหาร มณฑลทหารบกที่ ๔๒ (ร้อย สห.มทบ.๔๒)

๒.๔ กองเรือนจำ มณฑลทหารบกที่ ๔๒ (รง.มทบ.๔๒)

๒.๕ หมวดดุริยางค์ (มว.ดย.มทบ.๔๒)

๒.๖ ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ ๔๒ (ศฝ.นศท.มทบ.๔๒)

๒.๗ โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ (รพ.ค่ายเสนาณรงค์)

๓. อัตรากำลังพล

ตารางที่ ๓ - ๑ อัตรากำลังพล

หน่วย	อัตราอนุมัติ					บรรจุจริง				
	น.	ส.	อส.	พ.	รวม	น.	ส.	อส.	พ.	รวม
บก.มทบ.๔๒	๘๒	๒๔๑	๐	๕๕	๔๑๘	๖๐	๑๔๕	๐	๓๔	๒๓๙
ร้อย มทบ.๔๒	๓	๔๘	๐	๒๘๕	๓๓๖	๔	๔๑	๐	๒๕๓	๓๐๘
ร้อย สห. มทบ. ๔๒	๕	๖๘	๓๖	๓	๑๑๒	๔	๔๕	๑๖	๘	๗๓
กอง รจ.มทบ.๔๒	๒	๕	๑๖	๔	๓๑	๒	๔	๓	๔	๑๓
มว.คย.มทบ.๔๒	๒	๒๕	๘	๐	๓๕	๒	๒๐	๑	๐	๒๓
ศฝ.นศท.มทบ.๔๒	๓๘	๓๑	๐	๖๓	๑๓๒	๒๐	๓๕	๐	๖๔	๑๒๙
รพ.ค่ายเสนาณรงค์	๔๘	๘๒	๐	๕๕	๑๘๕	๓๒	๔๓	๐	๕๐	๑๒๕
รวมทั้งสิ้น	๑๘๔	๕๔๔	๖๐	๕๐๕	๑,๒๙๓	๑๒๔	๓๔๕	๒๔	๔๕๓	๕๕๐

ที่มา : อจย. หมายเลข ๕๑-๒๐๑ (๕ ศ.ก.๓๑)

การปฏิบัติงาน

๑. วิสัยทัศน์

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นทหารอาชีพ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย ปฏิบัติงานเป็นเลิศในทุกภารกิจ ยึดมั่นในอุดมการณ์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นที่พึ่งและศรัทธาของประชาชน

๒. แผนงาน โครงการ

๒.๑ แผนงานด้านกำลังพล

- ๒.๑.๑ การรักษายอดกำลังพล
- ๒.๑.๒ การควบคุมกำลังสำรอง
- ๒.๑.๓ การบริการ และสวัสดิการ
- ๒.๑.๔ การปลูกฝังอุดมการณ์
- ๒.๑.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล
- ๒.๑.๖ งานบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๒.๒ แผนงานด้านการข่าว

- ๒.๒.๑ การบริการด้านการข่าว
- ๒.๒.๒ การต่อต้านข่าวกรอง
- ๒.๒.๓ การรักษาความปลอดภัย
- ๒.๒.๔ โครงการแหล่งข่าวประชาชน
- ๒.๒.๕ โครงการศูนย์เฝ้าระวังภาคประชาชน

๒.๓ แผนงานด้านยุทธการ

๒.๓.๑ การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ และการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

- ๒.๓.๒ การฝึกตามวงรอบประจำปี
- ๒.๓.๓ การฝึกเฉพาะหน้าที่
- ๒.๓.๔ การฝึกกำลังสำรอง และนักศึกษาวิชาทหาร
- ๒.๓.๕ การฝึกพิเศษ เช่น หน่วยทหารขนาดเล็ก, กองร้อยรักษาความสงบ
- ๒.๓.๖ การฝึกอบรมในหน่วย (Unit school)
- ๒.๓.๗ การรักษาความสงบในเมืองหาดใหญ่
- ๒.๓.๘ การช่วยเหลือประชาชนเมื่อประสบภัยพิบัติ

๒.๓.๕ การรักษาความปลอดภัยค่ายทหาร

๒.๓.๑๐ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในค่ายทหาร

๒.๓.๑๑ การฝึกอบรมวิชาชีพทหารก่อนปลด

๒.๔ แผนงานด้านการส่งกำลังบำรุง

๒.๔.๑ งานการจัดหา และงานซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์

๒.๔.๒ งานก่อสร้างและซ่อมปรับปรุงอาคาร และสาธารณูปโภค

๒.๔.๓ งานบำรุงรักษาที่ดิน

๒.๔.๔ งานบริการด้านการส่งกำลัง

๒.๔.๕ การบริการทางการแพทย์

๒.๕ แผนงานด้านกิจการพลเรือน

๒.๕.๑ งานด้านการประชาสัมพันธ์ (วิทยุ เอฟ.เอ็ม. ทภ.๔)

๒.๕.๒ งานปลูกป่า และสร้างฝายเฉลิมพระเกียรติ

๒.๕.๓ งานบวชนครภาคฤดูร้อน

๒.๕.๔ งานจัดคอนเสิร์ตรักษาดี

๒.๕.๕ งานจัดดนตรีในสวน

๒.๕.๖ งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

๒.๖ แผนงานด้านงบประมาณ

๒.๖.๑ การจัดทำงบประมาณประจำปี

๒.๖.๒ การบริหารงบประมาณประจำปี

๒.๖.๓ การควบคุมและตรวจสอบงบประมาณ

๓. การปฏิบัติงานของหน่วยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ด้านการสร้างขวัญ

๓.๑.๑ การจัดงานวันสถาปนาหน่วย

ในวันที่ ๑ เมษายนของทุกปี ถือเป็นวันสถาปนาหน่วย ซึ่งจะจัดให้มีพิธีทางศาสนา การมอบทุนการศึกษา การมอบรางวัลให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานดีเด่น และการมอบรางวัลการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยในตอนเช้า และกับการจัดงานเลี้ยงในเวลาค่ำ เพื่อให้กำลังพลได้พบปะสังสรรค์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ และเป็นการแสดงออกถึงความเป็นหน่วยเป็นประจำทุกปี

๓.๑.๒ การแข่งขันกีฬาภายใน

จัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยเป็นประจำทุกปี โดยทำการแข่งขันในวันพุธของสัปดาห์ ชนิดกีฬาประกอบด้วย ฟุตบอล วอลเลย์บอล ตะกร้อ สนุกเกอร์ ซึ่งจะมาชิงชนะเลิศในวันสถาปนาหน่วย ซึ่งในวันนั้นจะมีการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกาย มีน้ำใจนักกีฬา และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกำลังพลด้วยกัน

๓.๑.๓ การจัดงานวันเด็กแห่งชาติ

จัดกิจกรรมในวันเด็กให้กับบุตรหลานของกำลังพล และบุตรหลานของประชาชนรอบค่ายเป็นประจำทุกปี เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และกองทัพบกที่ต้องการเปิดโอกาสให้เยาวชนกล้าแสดงออก และได้แสดงความรู้ ความสามารถ

๓.๑.๔ การมอบรางวัลให้กับกำลังพล

จัดพิธีมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับกำลังพลของหน่วยที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติดี เช่น เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และมีผลการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก การปฏิบัติงานดีเด่น หรือประพฤติตัวสมควรแก่การยกย่อง เป็นต้น

๓.๑.๕ มอบของขวัญให้กับกำลังพล

จัดหาของขวัญมอบให้กับกำลังพลในโอกาสสำคัญของหน่วยเช่น วันปีใหม่ วันสถาปนาหน่วย โดยมอบของขวัญจำพวกเครื่องแต่งกาย ได้แก่ เสื้อยืด, เครื่องแบบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับกำลังพลที่ได้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุตุน และเพื่อให้กำลังพลมีเครื่องแต่งกายที่ถูกระเบียบ สวยงามเหมือนกันทั้งหน่วย

๓.๑.๖ การมอบทุนการศึกษา

จัดกิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของกำลังพลที่มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี เพื่อส่งเสริมการศึกษา และเป็นกำลังใจให้บุตรกำลังพล

๓.๑.๗ จัดตั้งอาคารร้านอาหารค่ายเสนาณรงค์

เพื่อจำหน่ายอาหารให้กำลังพลและครอบครัวในค่ายในราคาถูก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมอาชีพเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพลและครอบครัวอีกทางหนึ่ง

๓.๑.๘ ให้บริการอาคารสโมสรค่าย

เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวได้ใช้บริการในการจัดกิจกรรมหรือจัดงานในราคาถูก และสะดวกในการจัดงาน เช่น การจัดงานมงคลสมรส

๓.๑.๙ ให้บริการอาคารเรือนรับรอง

เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวได้ใช้บริการห้องพักในราคาถูก

๓.๑.๑๐ สหกรณ์ออมทรัพย์ค่ายเสนาณรงค์

จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ค่ายเสนาณรงค์ขึ้น เพื่อให้บริการกำลังพลในค่ายทุกหน่วย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออม และให้บริการสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำแก่สมาชิก

๓.๑.๑๑ ให้โอกาสความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคนที่มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน โดยจัดให้มีการสอบ และมีคณะกรรมการจากทุกส่วนร่วมเป็นกรรมการ เพื่อให้ผลการสอบเป็นที่ยอมรับของทุกคน

๓.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

๓.๒.๑ สภาพที่ทำงาน หน่วยได้ปรับปรุงอาคารที่ทำงานให้สะอาด สวยงามอย่างต่อเนื่อง ห้องทำงานทุกห้องมีความกว้างขวาง ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน และทันสมัย

๓.๒.๒ อาคารบ้านพัก กองทัพบกมีนโยบายปรับปรุงให้มีสภาพน่าอยู่ โดยได้ทำการซ่อมปรับปรุงอาคารบ้านพักมาอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญได้ต่อเติมทั้งหน้าบ้าน และหลังบ้านเพื่อให้มีพื้นที่ใช้สอยเพิ่มขึ้น

๓.๒.๓ การบวชสามเณรภาคฤดูร้อน

จัดให้มีกิจกรรมบวชสามเณรในวันที่ ๒ เมษายน ของทุกปี เพื่อให้บุตรหลานของกำลังพลและบุตรหลานของประชาชนรอบค่าย ได้รู้จักใช้เวลาว่างในห้วงปิดภาคเรียนให้เป็นประโยชน์ โดยเข้าร่วมในโครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อนนี้ เพื่อให้บุตรหลานได้เรียนรู้ในหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา และเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

๓.๒.๔ การจัดกิจกรรมวันสงกรานต์

จัดให้มีการทำบุญใส่บาตรและการรดน้ำผู้ใหญ่และผู้บังคับบัญชา เพื่ออนุรักษ์ประเพณีที่ดีงามของชาติ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน

๓.๒.๕ ส่งเสริมการกีฬา และพลานามัย

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ มุ่งส่งเสริมให้กำลังพลได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวได้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง โดยหน่วยมีสนามกีฬาต่าง ๆ ได้แก่ สนามกอล์ฟ ๑๘ หลุม สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล สนามตะกร้อ สนามยิงปืน และโรงพลศึกษามาตรฐาน

๓.๒.๖ ส่งเสริมให้มีความรู้

จัดกำลังพลเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแนวทางรับราชการ และทำความเข้าใจกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ เพื่อให้กำลังพลได้เข้ารับการเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

๓.๓ ด้านความพึงพอใจ

๓.๓.๑ พอใจในสถานที่ทำงาน โดยจัดสำนักงานให้สะอาด กว้างขวาง พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะเก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมเครื่องพิมพ์ โทรศัพท์ โทรทัศน์ ประจำห้องทำงาน และมีห้องสุขาที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

๓.๓.๒ พอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยจะบรรจุหรือมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ตามความถนัด หรือตามความสามารถของกำลังพลเป็นหลัก และให้โอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน

๓.๓.๓ พึงพอใจกับผู้ร่วมงาน

จัดกิจกรรมโดยให้กำลังพลได้มีการปฏิบัติร่วมกัน เช่น การแข่งกีฬาภายใน การฝึกหน่วยทหารขนาดเล็ก การปลูกป่า การสร้างฝาย การบริจาคโลหิต หรือการจัดผู้บังคับบัญชาและกำลังพลร่วมงานฌาปนกิจ ทั้งนี้ เพื่อเป็นเกียรติ และเป็นกำลังใจให้กับกำลังพลที่เป็นเจ้าภาพ

ปัญหาข้อขัดข้อง หรือข้อจำกัดของหน่วย

ถึงแม้ มณฑลทหารบกที่ ๔๒ จะดำเนินการทุกอย่างเพื่อจะทำให้กำลังพล มีขวัญดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพึงพอใจแล้วก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงหน่วยก็ยังมีปัญหา ข้อขัดข้อง และขีดจำกัดของหน่วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อกำลังพลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีดังนี้

๑. กำลังพลขาดอัตรา

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ จัดตั้งหน่วยตาม อยช. (๕๑-๒๐๑) ขณะนี้ได้รับอนุมัติให้ใช้อัตราระดับ ๑ ตามตารางที่ ๒ - ๑ มียอดอนุมัติทั้งสิ้น ๑,๒๕๖ คน แต่ปัจจุบันมียอดบรรจุจริงเพียง ๕๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕ ขาดอัตรา ๓๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๕ และนับวันจะลดลงเนื่องจากกำลังพลที่ขาดอัตรา โดยเฉพาะที่ลาออกตามโครงการหรือเกษียณอายุราชการ ยังได้รับการบรรจุทดแทนไม่ครบ แต่งานหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีมาก โดยเฉพาะงานตามนโยบาย จึงทำให้กำลังพลไม่เพียงพอ ที่ปฏิบัติอยู่ก็ล่า ส่งผลให้ขวัญต่ำ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

๒. ช่องว่างเกณฑ์อายุมีมาก

ตามที่กำลังพลลาออกตามโครงการ หรือเกษียณอายุราชการที่ผ่านมา กำลังพลส่วนที่เหลือในพวกที่มีอายุน้อย ก็ไม่สามารถปรับทดแทนได้ พวกที่อายุถึงเกณฑ์หากปรับได้แต่ความรู้ความสามารถก็ยังไม่เพียงพอ ส่วนพวกที่มีอายุมากก็ร่างกายไม่สมบูรณ์

๓. โอกาสความก้าวหน้าของกำลังพล

ตามที่อนุมัติบรรจุกำลังพลในอัตราระดับ ๑ นั้น ขณะนี้ตำแหน่งอัตราจำสิบเอก ไม่มีอัตราว่าง จะว่างต่อเมื่อมีกำลังพลลาออกหรือเกษียณอายุ ซึ่งมีไม่มากแต่กำลังพลที่คอยเลื่อนตำแหน่งมีมาก ต้องสอบแข่งขันกัน บางคนกว่าจะได้เลื่อนใช้เวลา ๖ - ๑๐ ปี จึงทำให้ขวัญต่ำ

๔. ความหลากหลายของกำลังพล

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยสนับสนุน จึงมีกำลังพลหลายเหล่าเพื่อให้การบริการหรือสนับสนุนหน่วยทหารในพื้นที่ตามความถนัดหรือตามความชำนาญของเหล่า หรือบรรจุทดแทนมาจากพลเรือน ในทางบวกการ มีกำลังพลหลายเหล่า ซึ่งแต่ละเหล่ามีความชำนาญต่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ในทางลบ แต่ละเหล่าแต่ละพวก มีพื้นฐานการฝึกไม่เท่ากัน เมื่อจะมาปฏิบัติงานร่วมกันจึงทำได้ยาก ต้องมาฝึกอบรมเพิ่มเติมใหม่

๕. ยุทธโศภกรรมเก่า และไม่เพียงพอ

การสนับสนุนอาวุธยุทธโศภกรรมของกองทัพ กองทัพบกจะให้ความสำคัญกับหน่วยกำลังรบก่อน โดยเฉพาะหน่วยที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง ดังนั้น มณฑลทหารบกที่ ๔๒ จึงได้รับการสนับสนุนอาวุธยุทธโศภกรรมน้อยไม่เพียงพอ และที่มีอยู่ก็เก่าโดยเฉพาะยานพาหนะ จึงทำให้การปฏิบัติงานติดขัด ไม่คล่องตัว ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง

สรุป

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยเก่าแก่ มีภารกิจสำคัญที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ทั้งตาม อจย. และตามนโยบายของหน่วยเหนือ ปัจจุบันบรรจุกำลังพลประมาณร้อยละ ๗๐ หน่วยได้มุ่งสร้างขวัญ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจให้กับกำลังพลหลายประการ ซึ่งก็มุ่งหวังให้เป็นปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งสิ้น แต่อาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่หน่วยยังไม่ได้ปฏิบัติ ซึ่งคงต้องสังเกตและสอบถามความต้องการของกำลังพล เพื่อปรับปรุงขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจของกำลังพลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ ๔

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒

สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

จากแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แต่ในสภาวะปัจจุบันซึ่งการเมืองมีบทบาทสูง และพยายามเข้าแทรกแซงในหน่วยงานราชการ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ และสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและเอารัดเอาเปรียบ การวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการตรวจสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน อันได้แก่ ขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปนั้นจะส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่อย่างไร

โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกนายทหารสัญญาบัตร จำนวน ๕ คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน ๑๐ คน พลอาสาสมัคร จำนวน ๕ คน และพลทหารกองประจำการ จำนวน ๑๐ คน รวม ๓๐ คน และใช้การสนทนากลุ่มนายทหารสัญญาบัตร จำนวน ๑๐ คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน ๑๕ คน พลอาสาสมัคร จำนวน ๑๕ คน และพลทหารกองประจำการ จำนวน ๒๐ คน รวม ๖๐ คน

๑. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มนายทหารสัญญาบัตร

๑.๑ ด้านการสร้างขวัญ

ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มของนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่า ขวัญจะดีได้นั้น สิ่งสำคัญลำดับแรกต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับหน่วย หากกำลังพลมีความรักความผูกพันกับหน่วยแล้ว ย่อมพร้อมที่จะทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ แต่หากกำลังพลไม่มีความรัก ความผูกพันกับหน่วยก็จะนิ่งดูเฉย ทำงานไปวัน ๆ ตามหน้าที่ เพื่อแลกกับเงินได้รายเดือนเท่านั้น หน่วยที่มีความเป็นมายาวนาน มีเกียรติประวัติ

มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป กำลังพลย่อมเกิดความประทับใจและรักหน่วยตั้งแต่ต้นอยู่แล้ว แต่หน่วยที่ก่อตั้งใหม่ ไม่มีคนรู้จัก ผลงานยังไม่เด่นชัด ความรักหน่วยจะเกิดขึ้นเมื่อกำลังพลทั้งสิ้นได้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานจนหน่วยได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ตัวกำลังพลเองก็จะเกิดความภูมิใจ และก็กลายเป็นความรักหน่วยในที่สุด

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยที่ตั้งมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งที่ผ่านมามีภารกิจที่สำคัญมากมาย ตั้งแต่การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญทั้งในประเทศและต่างประเทศ การรักษาความปลอดภัยในพื้นที่เมืองขนาดใหญ่ การช่วยเหลือประชาชนจากภัยพิบัติน้ำท่วมใหญ่ ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่นำภาคภูมิใจทั้งสิ้น ประเด็นสำคัญ คือต้องให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงต่อเนื่อง โดยมอบความรับผิดชอบ และความไว้วางใจ พร้อมกับมอบอำนาจในการตัดสินใจในกรอบของงานที่ได้รับมอบหมายให้ แต่ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับดูแลและคอยกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วจึงจะได้ผลดี ในการปฏิบัติงานหากกำลังพลผู้ใดปฏิบัติงานดีมีผลงานก็จะได้รับการยอมรับจากลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ ถือเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรนั้น หนทางแจ่มใสดี เป็นไปตามโอกาส ความเหมาะสม ทั้งลำดับอาวุโส ความประพฤติ ความสามารถเป็นไปอย่างยุติธรรม

ในเรื่องของความรักหน่วย ความผูกพันกับหน่วย การยอมรับ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น นายทหารสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในระดับสูง แต่สิ่งที่จะทำให้อายุดีหรือไม่ดี ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของสวัสดิการที่หน่วย มีให้กับกำลังพล สำหรับมณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยหนึ่งในกองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการให้กำลังพลมาก หน่วยหนึ่ง นับตั้งแต่การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ โครงการเงินกู้กรณีฉุกเฉิน โครงการเงินช่วยเหลือกรณีงานฉาบปะก๊อ ทุนการศึกษาบุตร รถรับ – ส่งนักเรียน ประปาในค่าย ๒๔ ชั่วโมง บ้านพักรับรอง การใช้สโมสร แหล่งร้านค้าในค่าย ระบบเคเบิลทีวี การเก็บขยะ การติดตั้งตู้เอทีเอ็มในค่าย ศูนย์คอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ แต่ที่สำคัญงานสวัสดิการดังกล่าวขาดความสนใจในรายละเอียดและการกำกับดูแลในบางเรื่องที่เป็น เช่น การกู้เงินกับสหกรณ์ออมทรัพย์ คณะกรรมการสหกรณ์ ฯ มักจะตั้งเพดานยอดเงินกู้สูงมาก เพื่อสนองความต้องการของสมาชิก ซึ่งน่าจะสูงเกินกำลังความสามารถของกำลังพลที่จะผ่อนชำระได้โดยเฉพาะกำลังพลชั้นผู้น้อย ดังนั้นการอนุมัติให้กู้ยืมเงินเท่าไรนั้น คณะกรรมการพิจารณาเงินกู้ ฯ ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบทั้งวัตถุประสงค์ในการกู้ และความสามารถในการผ่อนชำระ ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการสร้างหนี้กับผู้กู้โดยไม่จำเป็น และไม่ให้เป็นภาระกับผู้กำกับผู้กำกับ ซึ่งหากผู้กู้ไม่สามารถส่งเงินในแต่ละงวดได้แล้ว

ภาระทั้งหมดจะตกเป็นของผู้กำกับทันทีที่สำคัญผู้บังคับบัญชามักไม่เป็นประธานสหกรณ์ ปล่อยให้ผู้อื่นเป็นแทน แล้วก็ไม่ต้องสั่งการหรือมอบนโยบายให้ ดังนั้น การกำกับดูแลนโยบายต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา จึงไม่มีปล่อยให้สมาชิกสหกรณ์ซึ่งส่วนใหญ่กำลังพลชั้นผู้น้อยเป็นสมาชิก แก้ไข และกำหนดระเบียบ ๆ ให้เป็นไปตามที่ต้องการ สำหรับทุนการศึกษานูตร หน่วยได้มอบให้มีจำนวนทุนเพียงพอ แต่ยอดเงินในแต่ละทุนควรเพิ่มให้มากขึ้น ในด้านการสวัสดิการถึงแม้จะมีครบทุกอย่าง แต่ในด้านความจริงใจ รายละเอียดของเนื้อหา และเชิงคุณภาพยังอยู่ในระดับปานกลาง

๑.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

กองทัพบกเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตพลทหาร กำลังพล และครอบครัวมาตลอด โดยเฉพาะบ้านพักอาศัย บ้านพักนายทหารสัญญาบัตรของมณฑลทหารบกที่ ๔๒ มีเพียงพอ แต่เนื่องจากก่อสร้างมานานจึงมีสภาพชำรุดทรุดโทรมไปตามอายุการใช้งาน ได้มีการปรับปรุงให้ใช้งานได้ดีบ้างแล้ว แต่ควรให้ทั่วถึงและจัดสรรงบประมาณการซ่อมบำรุงให้ต่อเนื่อง ในเรื่องนี้ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพของที่ทำงานดี สะอาดสวยงาม มีห้องสุขากว้างขวาง สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ โทรทัศน์ประจำห้องครบถ้วน มากจนต้องมีมาตรการประหยัดการใช้ไฟฟ้า ในเรื่องนี้ความพอใจอยู่ในระดับสูง แต่ควรจัดให้มีห้องพักผ่อนเพิ่มเติม มีสถานที่ออกกำลังกาย ได้แก่ สนามฟุตบอล สนามบาสเก็ตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามตะกร้อ สนามแบดมินตัน โรงพลศึกษา ห้องเล่นฟิตเนส โต๊ะสนุกเกอร์ สนามกอล์ฟ ๑๘ หลุม และสนามไคร์ฟกอล์ฟ เพื่อให้กำลังพลได้ใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย เสริมสร้างพลานามัยให้สมบูรณ์แข็งแรง แต่กลายเป็นว่าส่วนใหญ่จะมีแต่แม่บ้าน และผู้เกษียณอายุมาออกกำลังกายทั้งตอนเช้ามีดและตอนเย็น สำหรับกำลังพลนายทหารสัญญาบัตรจริง ๆ มีน้อยมากเนื่องจากหน่วยมีภารกิจงานมาก กำลังพลจึงไม่ค่อยมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย ในเรื่องนี้ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีที่เล่นกีฬาแต่ไม่ค่อยได้ใช้ ควรจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม เพื่อกำลังพลจะได้มีเวลาส่วนตัวในการออกกำลังกายประจำวัน ทั้งกีฬาเป็นบุคคล หรือเป็นทีม เพื่อการสร้างความสัมพันธ์กันเองในหมู่ทหารด้วยกัน หรือบุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก หรือทำกิจกรรมอื่นๆ

ในด้านการศึกษาคหาความรู้ หน่วยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกคนได้ศึกษาคหาความรู้เพิ่มเติม และพยายามส่งให้เข้ารับการศึกษาตามแนวทางรับราชการมาตลอด แต่ในทางกลับกันกำลังพลมักไม่ค่อยสนใจ หรือให้ความสำคัญเท่าที่ควร ยกเว้นหลักสูตรที่ต้องเข้าเรียนเพื่อการเลื่อนขั้นยศเท่านั้น ความพอใจในด้านการศึกษาจึงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้หน่วยพยายามส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม

ด้านจริยธรรม ได้จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสพิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ที่สำคัญหน่วยจะจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้บุตรหลานของกำลังพลและประชาชนทั่วไป ได้ใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาหาความรู้ในทางพระพุทธศาสนา แต่กำลังพลไม่ค่อยสนใจ ควรหาแนวทางในการให้ครอบครัวได้ร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น

๑.๓ ด้านความพึงพอใจ

ในด้านความพึงพอใจ กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่า ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากมณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ เมืองท่องเที่ยว เป็นเมืองที่ถือว่าเป็นศูนย์กลางของภาคใต้ตอนล่าง ซึ่งมีความเจริญในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ด้านเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน มีการค้าขายทั้งภายในและภายนอกประเทศ ด้านการศึกษา มีสถานศึกษาชั้นดี ตั้งแต่อนุบาลถึงระดับมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และด้านการแพทย์ ซึ่งมีโรงพยาบาลชั้นดีขนาดใหญ่หลายแห่ง เช่น โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลศิรินครินทร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เป็นต้น จึงทำให้กำลังพลมีความต้องการที่จะทำงานในหน่วยนี้มากที่สุด เนื่องจากมีความเจริญ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน มีสถานศึกษาที่ดีให้บุตรได้ศึกษาเล่าเรียน มีโรงพยาบาลที่ทันสมัยไว้รักษาพยาบาลใช้ ความพึงพอใจด้านนี้จึงอยู่ในระดับสูงสุด

ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ปกติกำลังพลชั้นนายทหารสัญญาบัตรจะบรรจุปฏิบัติงานในหน่วย ตามเหล่า ตามความชำนาญทางทหาร (ชกท.) ตามตำแหน่งอยู่แล้ว หรือกรณีกำลังพลที่ไม่จำกัดเหล่าแต่มีความต้องการจะบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยนี้ ก็จะยอมบรรจุในตำแหน่งใดก็ได้ในขั้นต้น และจะแสดงความสามารถ แสดงผลงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็น เพื่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมตามความสามารถในโอกาสต่อไป

ความพึงพอใจกับหน่วย ในระดับนายทหารสัญญาบัตรมีความพอใจในหน่วยอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นหน่วยใหญ่ ตั้งอยู่ในเขตเมืองที่เจริญ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความเป็นอยู่ของครอบครัวก็สะดวกสบายในทุกเรื่อง ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับสูง

ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ในระดับนายทหารสัญญาบัตร ต่างก็มีหน้าที่ของแต่ละคน การพึ่งพาขอความช่วยเหลือกันอยู่ในเกณฑ์ดี ความพอใจอยู่ในระดับสูง แต่กับผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันในทุกระดับ ความพอใจจึงอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพสังคมโดยรวมสำหรับนายทหารชั้นสัญญาบัตร บางส่วนพักในค่าย บางส่วนพักนอกค่าย บางคนแม่บ้านก็มีทำงาน หรือบางคนต้องดูแลลูก ตกเย็นเลิกงานก็ปิดบ้านพักผ่อนเป็นส่วนใหญ่ ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ในเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินได้รายเดือนนั้น รัฐบาลก็พยายามปรับขึ้นเงินเดือนเพิ่มให้มาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในภาวะข้าวของแพง หน่วยงานก็พยายามหางานซึ่งมีค่าเบี่ยเลี้ยงให้ เพื่อให้ลูกน้องมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ก็ยังน้อยไปควรจะมีเพิ่มขึ้นอีก ปัจจุบันครอบครัวข้าราชการจึงต้องหารายได้เพิ่ม หรือภรรยาต้องทำงานด้วย จึงจะมีเงินค่าใช้จ่ายเพียงพอแก่ฐานะ และเมื่อแม่บ้านต้องทำงานนอกบ้านอีกแรงหนึ่งนั้น ทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมของแม่บ้านในค่ายได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชามักไม่เข้าใจ หรือไม่ทราบเหตุผลความจำเป็นก็จะตำหนิว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือ สำหรับความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มนายทหารชั้นประทวน

๒.๑ ด้านการสร้างขวัญ

นายทหารชั้นประทวน เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน เพราะจะทำให้การทำงานสำเร็จเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่จะเสริมให้กำลังพลมีความผูกพันกันและมีความรักหน่วย ได้แก่ การแข่งกีฬาภายใน การออกกำลังกายร่วมกัน การจัดงานวันปีใหม่ การจัดงานวันเด็ก การจัดงานวันสถาปนาหน่วย วันสงกรานต์ การเดินทางไกล การปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ การพัฒนาวัด งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมโดยทั่วไปสามารถสร้างความสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง และเห็นว่ากิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลได้มากที่สุดเท่าที่เห็นมา ได้แก่ การแข่งกีฬาภายใน และงานเลี้ยงสังสรรค์ และกิจกรรมที่สร้างความรักหน่วยได้ดีที่สุด คือ การจัดงานวันสถาปนาหน่วย ใน ๑๔ สิงหาคมของทุกปี ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้หน่วยได้ดำเนินการมาโดยตลอด แต่ควรให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวนได้มีส่วนร่วมในการจัดงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น ร่วมในการคิด การวางแผน หรือมอบหมายงานบางอย่างให้ดำเนินการ มิใช่เป็นแค่เพียงผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ หรือให้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน หรือการจัดงาน โดยเฉพาะงานหรือกิจกรรมที่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดเองหรือได้แสดงความคิดเห็นแล้ว เื่องานก็จะตรงกับความต้องการที่แท้จริง ในเรื่องนี้ก็แสดงให้เห็นถึงระดับการยอมรับของผู้บริหารที่มีต่อลูกน้อง ได้เป็นอย่างดี การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น หรือมอบหมายงานให้ทำ เป็นการแสดงการยอมรับในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นแรงเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ขวนขวายหาความรู้ หรือมุ่งมั่นมีมานะที่จะทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ด้วยความรวดเร็ว และประหยัด ซึ่งก็คือ งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

ในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในระดับนายทหารชั้นประทวน เนื่องจากกำลังพลมีคุณสมบัติพร้อมที่จะปรับตำแหน่งจำนวนมาก แต่ตำแหน่งที่จะปรับเลื่อนขึ้นมีจำกัด สำหรับหน่วยมณฑลทหารบกที่ ๔๒ จะใช้วิธีการสอบเพื่อพิจารณาตัวบุคคลทุกครั้ง มีความยุติธรรมดี และหากมีเรื่องไม่ถูกต้องสามารถแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบได้โดยตรงโดยส่งเรื่องผ่านทางผู้รับเรื่องร้องทุกข์ ความพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับสูง

ในเรื่องของการทำงานที่ได้ผลดีเลิศ หรือผู้ที่ทำชื่อเสียงให้หน่วย ซึ่งหน่วยได้ให้รางวัล หรือมอบโล่หรือประกาศชมเชยต่อหน้าแถวกำลังพลนั้น นายทหารชั้นประทวน เห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง จะทำให้ลูกน้องมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ต้องพิจารณากลับกรองให้คิดตามข้อเท็จจริง เพราะหากผู้บังคับบัญชามอบรางวัลให้กับบุคคลที่ไม่เหมาะสมหรือยังไม่สมควรได้รับรางวัลแล้ว สังคมจะไม่ยอมรับ และทำให้หน่วยเกิดความเสื่อมเสียได้

ด้านการสวัสดิการ นายทหารชั้นประทวน เห็นว่า หน่วยมีสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่แล้วเกือบทุกเรื่อง แต่เรื่องที่มีความพอใจอยู่ในระดับสูง ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินช่วยจัดการศพ รถรับ-ส่งนักเรียน ประปา ๒๔ ชั่วโมง ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์อาหาร ตู้เอทีเอ็ม หน้าค่าย และที่ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เคเบิลทีวี เนื่องจากไม่มีรายการแจ้งให้ทราบระดับเสียงในแต่ละช่องดังไม่เท่ากัน เครื่องรับแต่ละเครื่องภาพมีความคมชัดไม่เท่ากัน ควรจัดเจ้าหน้าที่ตรวจซ่อมอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ดียิ่งขึ้น สำหรับการใช้สโมสรผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้จัดงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่กล้าขอใช้ จึงควรสนับสนุนให้กำลังพลทุกระดับได้ใช้สโมสรให้เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะชั้นผู้น้อยเพื่ออำนวยความสะดวก และลดค่าใช้จ่ายในการจัดงาน ที่สำคัญทำให้กำลังพลเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในหน่วยงานนี้ และเกิดเป็นความรักหน่วยในที่สุด สิ่งที่ควรเพิ่มเติม คือ ร้านตัดเครื่องแบบ ร้านขายเสื้อผ้าทหาร และเครื่องหมาย ร้านซุบเครื่องหมาย ร้านตัดผม ซึ่งจะทำให้กำลังพลมีเครื่องแบบ และเครื่องหมายที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน เป็นเอกลักษณ์ของหน่วย และที่สำคัญมีราคาที่ถูกกว่าร้านภายนอก

๒.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพของอาคารสำนักงานดีมาก สะอาดสวยงาม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ โทรทัศน์ ประจำห้องครบถ้วน แต่ควรเพิ่มห้องพักผ่อน ซึ่งใช้รับแขกหรือผู้ที่มาติดต่อราชการได้อีกด้วย

สำหรับบ้านพักอาศัยของกำลังพลชั้นนายทหารประทวน มีจำนวนเพียงพอเดิมบ้านพักอยู่ในสภาพเก่าและชำรุดทรุดโทรมมาก แต่ในห้วงที่ผ่านกองทัพได้เร่งปรับปรุง และต่อเติมบ้านพักทั้งโรงจอดรถหน้าบ้านและห้องครัวหลังบ้านเรียบร้อยแล้ว ทำให้บ้านพักกว้างขวางและน่าอยู่ขึ้นมาก ถนนหนทางในค่ายก็ได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ความพึงพอใจเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับสูง

แต่สภาพสังคมโดยทั่วไปในค่าย โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่น่าไว้วางใจ เนื่องจากมีคนภายนอกมาอาศัยอยู่ในค่ายโดยไม่แจ้งให้ทราบตามระเบียบ และพลทหารกองประจำการในค่ายทุกหน่วย มีเปอร์เซ็นต์ติดยาเสพติดสูงมากกว่าร้อยละ ๓๐ จึงควรมีมาตรการในการระวังป้องกันและปราบปราม และมีการปฏิบัติเป็นประจำ เช่น ตรวจสอบรายชื่อบุคคลที่พักอาศัยในค่ายเป็นห้วง ๆ จัดสารวัตรทหารหรือเวรยามสุ่มตรวจในเวลา กลางคืนให้มากขึ้น หรือ จัดชุดตรวจค้นบ้านพักที่น่าสงสัยเพื่อเป็นการป้องปราม เป็นต้น

ด้านพลานามัย โดยเฉพาะการออกกำลังกาย ถึงแม้หน่วยจะมีสนามกีฬา หลากหลาย แต่กำลังพลมาเล่นกีฬาหรือมาออกกำลังกายกันน้อย ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มี กิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬาให้มากขึ้น

ในด้านการฝึกศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยได้ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการ ศึกษาตามแนวทางการรับราชการอยู่แล้ว และยังส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญา ตรีหรือสูงกว่า ซึ่งมณฑลทหารบกที่ ๔๒ ได้ประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เปิด หลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรีเฉพาะข้าราชการทหารภายในค่ายเสนาณรงค์อีกด้วย ซึ่งมี กำลังพลชั้นนายทหารประทวนให้ความสนใจเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเมื่อได้วุฒิการศึกษาใน ระดับปริญญาตรีแล้วจะมีสิทธิหรือมีคุณสมบัติเข้าสอบแข่งขัน เพื่อเลื่อนฐานะจากนายทหารชั้น ประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร ได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในด้านการศึกษานี้ จึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านจริยธรรม แม้หน่วยจะจัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสพิธีต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ แต่ดูหน่วยให้ความสำคัญน้อยเพียงทำไปตามระเบียบปฏิบัติที่กำหนดให้ทำ จะเห็น ได้จากจำนวนผู้บริหารหรือนายทหารสัญญาบัตรที่มาร่วมพิธีมีจำนวนน้อย และการอบรมศีลธรรม ประจำเดือนก็มีการปฏิบัติที่ซ้ำ ๆ จำเจ ควรหาแนวทางอบรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความสนใจที่เห็น ได้ผลดีก็มีแต่โครงการบวชสามเณรภาคฤดูร้อนที่หน่วยมีความตั้งใจในการจัดกิจกรรม สำหรับการ อบรมจริยธรรมหรือการร่วมกิจกรรมทางศาสนา เป็นการบ่มเพาะนิสัยให้คนมีนิสัย อ่อนโยน สุภาพ มีเมตตา กรุณา มีความเสียสละ อดทน รวมถึงเป็นคนมีวินัย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นหัวใจของ ข้าราชการไทยที่พึงปฏิบัติ ในด้านนี้หน่วยควรต้องปรับปรุง ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับปานกลาง

๒.๓ ด้านความพึงพอใจ

ในด้านความพึงพอใจ กลุ่มนายทหารชั้นประทวน เห็นว่า ความพึงพอใจใน สถานที่ทำงาน เป็นเรื่องแรกที่ต้องพิจารณาก่อน โดยเฉพาะมณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยที่มีที่ตั้งอยู่ในเมืองที่มีความเจริญในทุกด้าน จึงเป็นหน่วยที่น่าอยู่ทั้งตัวกำลังพลเอง และครอบครัว ซึ่งแม้บ้านสามารถประกอบอาชีพได้ง่าย บุตรหลานก็มีที่เล่าเรียนในทุกกระดับ พร้อมสถานพยาบาล ที่ทันสมัย โดยทั่วไปกำลังพลเป็นคนในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงจึงพอใจที่จะรับราชการอยู่ใน

หน่วยนี้ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ใกล้กับภูมิลำเนาเดิม เนื่องจากมีภาระที่ต้องดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา หรือกลับบ้านไปดูกิจการส่วนตัว เช่น ไร่ นา สวนยาง สวนปาล์ม ในช่วงวันหยุด ประเด็นในด้านสถานที่ทำงาน ความพอใจจึงอยู่ในระดับสูง

ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน กลุ่มนายทหารชั้นประทวนมีความเห็นว่ามีมณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยใหญ่ เป็นหน่วยในส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านธุรการหรืองานช่วยรบ จึงมีความปลอดภัยไม่เสี่ยงเหมือนหน่วยที่ทำการรบ สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ตามอัตราบรรจุ มีทั้งงานตามความชำนาญทางทหาร (ชกท.) ตามสังกัดเหล่า หรืองานที่ไม่จำกัดเหล่า จึงมีทางเลือกแล้วแต่ความชอบ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานมีให้เลือกเดินได้หลากหลาย มีความมั่นคงที่สำคัญ การสอบเลื่อนฐานะจากนายทหารชั้นประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีทั้งเฉพาะเหล่า และไม่จำกัดเหล่า และยังมีอัตรามากกว่าหน่วยอื่น ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ปัจจุบันหน่วยมีภารกิจทั้งงานตามปกติของหน่วย งานรักษาความปลอดภัยเมืองภาคใหญ่ และงานอื่น ๆ อีกมากมาย ไม่เว้นวันหยุดเสาร์อาทิตย์ กำลังพลจึงไม่ค่อยมีเวลาพัก หรือทำกิจส่วนตัว ทำให้กำลังพลบางส่วนก็อยากย้ายไปบรรจุที่หน่วยอื่นเช่นกัน จึงควรจัดสรรเวลาการทำงานกับกิจกรรมอื่น ๆ ให้มีความสอดคล้องให้มาก

สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ก็มีทั้งดีและไม่ดี กำลังพลส่วนที่ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว ความสัมพันธ์ก็จะอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนกำลังพลที่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น คอยแต่เกี่ยงงอนเลี้ยงงาน ไม่ค่อยเสียสละก็จะถูกโดดเดี่ยว สังคมในค่ายก็จะไม่ยอมรับซึ่งมีอยู่ไม่มาก

สภาพสังคมโดยรวมถือว่ายังรักกันอยู่ อาจจะเนื่องจากพ่อบ้าน และแม่บ้านต้องออกไปทำงาน บุตรหลานก็ต้องไปโรงเรียน ตกเย็นกลับมาก็เข้าบ้านพักผ่อน จึงไม่ค่อยมีเวลาพบปะพูดคุยกัน ต่างกับสมัยก่อนที่มักเห็นตามห้องแถวหรือบ้านพัก จะจับกลุ่มรับประทานอาหารเย็นร่วมกัน บ่งบอกถึงความรักความผูกพันที่มีต่อกัน จึงควรใช้กิจกรรมที่สร้างความผูกพันที่หน่วยจัดขึ้นให้มาก เพื่อเพิ่มความใกล้ชิดกัน โดยเฉพาะครอบครัว ในเรื่องนี้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินได้รายเดือนนั้นก็มีความคิดเห็นเช่นเดียวกับนายทหารสัญญาบัตร ส่วนใหญ่ครอบครัวต้องหารายได้เพิ่ม หรือภรรยาต้องทำงานด้วย จึงจะมีเงินพอใช้จ่าย และแม่บ้านก็ไม่สามารถร่วมกิจกรรมของแม่บ้านในค่ายได้เช่นกัน ยกเว้นงานสำคัญก็ต้องขอลางานเพื่อมาร่วมกิจกรรม ซึ่งก็มาร่วมงานได้บ้างเป็นครั้งคราว ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

๓. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มพลอาสาสมัคร

๓.๑ ด้านการสร้างขวัญ

พลอาสาสมัคร เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานด้วยกัน มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้การติดต่อประสานงานราบรื่นเรียบร้อย ลดความขัดแย้ง ทำให้งานสำเร็จรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ พลอาสาสมัครส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองร้อยสารวัตรทหารหรือเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่จึงต้องสัมผัสกับกำลังพลโดยตรง หากกำลังพลมีความสัมพันธ์กับหน่วย และหน่วยต่าง ๆ ก็มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การปฏิบัติงานของพลอาสาสมัครก็จะสะดวกราบรื่นไม่มีความขัดแย้งกับส่วนใดหน่วยใด ในกรณีนี้ความสัมพันธ์ทุกส่วนอยู่ในเกณฑ์ดี จึงมีความพอใจสูง

ในเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญมากที่สุดของกำลังพลพลอาสาสมัคร เนื่องจากพลอาสาสมัครทั้งหมดมาจากพลทหารกองประจำการที่ปลดประจำการแล้วหรือที่เรียกว่าทหารเก่าแต่มีความรักในอาชีพทหาร จึงสอบแข่งขันกันเข้ามารับราชการในตำแหน่งพลอาสาสมัคร แต่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพลอาสาสมัครมีอย่างเดียวคือ การสอบแข่งขันกันเพื่อบรรจุเป็นนายทหารชั้นประทวนหรือนายสิบ ซึ่งตำแหน่งนี้จะว่างก็ต่อเมื่อมีกำลังพลนายสิบในร้อยสารวัตรหรือกองเรือนจำลาออกหรือเกษียณอายุเท่านั้น ดังนั้นตำแหน่งนี้จึงมีจำนวนจำกัดอย่างยิ่ง ความพอใจในเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับต่ำ และหากการสอบบรรจุไม่ยุติธรรมด้วยแล้ว จะทำให้กำลังพลท้อและเสียวินัยได้ ทั้งที่กำลังพลส่วนนี้เป็นกำลังพลที่เข้มแข็ง มีวินัยดี ที่ผ่านมาถือว่าการสอบบรรจุอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ แต่ควรแบ่งโควตาให้กับผู้อาวุโสด้วย เพราะหากสอบแข่งขันก็จะสู้กำลังพลที่มีอายุน้อยไม่ได้

ในด้านการสวัสดิการ พลอาสาสมัครคงมีความเห็นเช่นเดียวกับนายทหารชั้นประทวน คือ ภาพรวมของสวัสดิการที่หน่วยมีให้หลากหลายดีมาก แต่ต้องกวัดขั้นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละเรื่องให้ใส่ใจการบริการและเพิ่มเติมในรายละเอียดเชิงคุณภาพ เพื่อให้สวัสดิการที่หน่วยจัดให้มีคุณภาพดีตามวัตถุประสงค์ของผู้บังคับบัญชา หากทำได้กำลังพลก็จะรักหน่วย และภูมิใจในหน่วย สำหรับเรื่องนี้ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

๓.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพอาคารที่ทำงานสะอาดพอใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกมีพอประมาณ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับบ้านพักอาศัย มีจำนวนเพียงพอ และได้ปรับปรุงต่อเติมหน้าบ้าน และหลังบ้านเสร็จเรียบร้อยแล้ว ทำให้บ้านพักกว้างขวางและน่าอยู่ขึ้นมาก ความพึงพอใจเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับสูง

สภาพสังคมโดยทั่วไปภายในค่าย โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่น่าไว้วางใจ ควรตรวจสอบบุคคลที่เข้าพักในค่าย รวมถึงเรื่องยาเสพติดด้วย ที่ผ่านมามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ควรกวาดล้างและจัดเจ้าหน้าที่สารวัตรทหาร ตรวจสอบความเรียบร้อยในค่ายในเวลากลางคืนให้จริงจังต่อเนื่อง

ในด้านการฝึกศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยได้ฝึกเพิ่มเติมให้ในเรื่องการใช้อาวุธ การฝึกหน่วยทหารขนาดเล็ก การฝึกกองร้อยรักษาความสงบ และหลักสูตรเพิ่มเติมของกรมสารวัตรทหารบก ซึ่งการฝึกอบรมนี้ก็ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ก็มีบางคนเข้ารับการศึกษาคือในระดับปริญญาตรี เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการรับราชการในอนาคต ความพอใจในเรื่องนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

๓.๓ ด้านความพึงพอใจ

ในด้านความพึงพอใจ กลุ่มพลอาสาสมัครเห็นว่า ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน ก็เช่นเดียวกับกลุ่มอื่น ๆ คือหน่วยตั้งอยู่ในเมืองที่มีความเจริญในทุกด้าน จึงเป็นหน่วยที่น่าอยู่ทั้งตัวกำลังพลเอง และครอบครัว โดยทั่วไปกำลังพลเป็นคนในพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียง จึงมีความพอใจที่จะรับราชการอยู่ในหน่วยนี้ซึ่งใกล้กับภูมิลำเนาเดิม จึงสะดวกที่จะดูแลบิดามารดาที่แก่ชรา หรือกลับบ้านไปดูกิจการส่วนตัวในช่วงวันหยุด ประเด็นในด้านสถานที่ทำงาน ความพอใจจึงอยู่ในระดับสูง

ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน เห็นว่า มณฑลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยใหญ่ เป็นหน่วยเก่าแก่มีประวัติความเป็นมายาวนาน จึงมีความต้องการเข้ารับราชการในหน่วยนี้ ความพึงพอใจจึงอยู่ในระดับสูง

สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ก็มีทั้งดีและไม่ดีเช่นกัน แต่คนดีมีมากกว่า หน่วยจึงอยู่ได้ สังคมก็จะยอมรับเฉพาะคนดีที่มีความประพฤติดี และคนที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเท่านั้น ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินได้รายเดือนนั้น ไม่สูง ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด จึงจะเพียงพอ หากมีครอบครัวก็จะลำบากไม่พอใช้ จึงมีความจำเป็นต้องหารายได้เสริมหรือแม่บ้านต้องทำงานอีกทางหนึ่งจึงจะเพียงพอ ความพึงพอใจในเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง

๔. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มพลทหารกองประจำการ

๔.๑ ด้านการสร้างขวัญ

พลทหารกองประจำการ คือ บุคคลพลเรือนที่ถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งเป็นเรื่องปกติของการเกณฑ์ หรือการบังคับที่จะมีทั้งผู้ที่อยากเข้ามาเป็น และผู้ที่ไม่อยากเข้ามาเป็นทหาร ยังมีคำเล่าลือจนกลายเป็นความ

เชื้อของชาวบ้านที่ว่า ลูกหลานเมื่อเข้ามาเป็นทหารมาอยู่ในค่ายทหารแล้ว จะได้รับความลำบากโดนกลั่นแกล้ง หรือโดนทำร้ายร่างกาย ยิ่งถ้าหากถูกส่งตัวไปปฏิบัติราชการสนามตามแนวชายแดน หรือในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยแล้ว ยิ่งจะลำบากมากขึ้นและเสี่ยงต่อการเสียชีวิตจากการรบหรือการก่อความไม่สงบด้วย โดยทั่วไปพ่อแม่รวมถึงเครือญาติ จึงไม่อยากจะให้ลูกหลานเข้ามารับราชการทหาร ซึ่งใครก็ตามเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้ว สิ่งที่กลัวมากที่สุด คือการโดนกลั่นแกล้ง การได้รับความลำบาก หรือการถูกลงโทษ ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยทหารกับพลทหารกองประจำการที่เข้ามารับราชการครั้งแรกหรือทหารใหม่ จึงเป็นเรื่องแรกที่ต้องดำเนินการ ซึ่งทหารใหม่ทุกคนเมื่อเข้ามาเป็นทหารจะต้องมาอยู่ที่หน่วยฝึกทหารใหม่เพื่อรับการฝึก ในห้วงนี้จะเป็นการปรับสภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นคนมีระเบียบวินัย และรับการฝึกวิชาทหารประมาณ ๑๐ สัปดาห์ ซึ่งเป็นเวลานานเพียงพอที่ทหารจะได้สัมผัสกับหน่วย กับครูฝึก จนเกิดเป็นความรักความผูกพัน สำหรับครูฝึคนั้น กองทัพบกได้เน้นย้ำชัดเจนถึงการลงโทษทหารใหม่ โดยห้ามลงโทษทหารด้วยการทำร้ายร่างกายเป็นอันขาด ทหารที่กระทำผิดวินัย จะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามแบบธรรมเนียมทหาร ๕ สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กัก ขัง จำขัง เท่านั้น ผู้ใดฝ่าฝืนจะมีโทษทางวินัย

จากการสัมภาษณ์พลทหารกองประจำการ ในประเด็นนี้ พลทหารกองประจำการเห็นว่า ตนได้รับการดูแลจากหน่วยจากครูฝึกเป็นอย่างดี ในห้วงแรกอาจยังไม่เข้าใจยังไม่เคยชิน แต่พออยู่ไปสัก ๒ สัปดาห์ ก็เริ่มปรับตัวได้ และเข้าใจในบทบาทของครูฝึก ยิ่งเมื่อใกล้จะจบการฝึกทหารใหม่ ๑๐ สัปดาห์ ยิ่งมีความรู้สึกผูกพันและไม่อยากย้ายไปที่อื่น ความพึงพอใจหน่วยในห้วงนี้จึงอยู่ในระดับสูง เมื่อจบการฝึกและถูกส่งตัวขึ้นกองร้อยก็ต้องปฏิบัติตัวตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน ต้องเข้าเวรยามรักษาการณ์หรือปฏิบัติงานทุกวัน วันไหนได้ออกไปปฏิบัติงานนอกหน่วยได้พบปะกับคนภายนอกก็จะแก้เหงาได้บ้าง ถึงกำหนดลาพักก็จะได้ลากลับบ้าน ๑ เดือนต่อครั้ง ๆ ละ ๕-๗ วัน ชีวิตจะเป็นเช่นนี้ ไม่มีอิสระซ้ำ ๆ จำเจ จนกว่าจะปลดประจำการ ความพึงพอใจหน่วยในห้วงนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับในด้านการปฏิบัติงานในหน่วย พลทหารกองประจำการ เห็นว่าเมื่อก่อนหน่วยจะมองพลทหารกองประจำการว่า ยังเด็กไม่มีวินัย และการศึกษาต่ำ จึงมักใช้งานทหารในลักษณะใช้แรงงาน ปัจจุบันทหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือปริญญาตรีในแต่ละผลัดมีประมาณร้อยละ ๓๐ และหน่วยได้ใช้ทหารตามวุฒิการศึกษา ตามความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ และมอบความรับผิดชอบให้ทหารมากขึ้น ในเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ทหารมีความพึงพอใจในระดับสูง

ด้านการสวัสดิการ พลทหารกองประจำการ เห็นว่า หน่วยมีสวัสดิการให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล ร้านค้าราคาถูก ห้องตัดผม ห้องพักผ่อนพร้อมโทรทัศน์และเครื่องเสียง สถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และในวันหยุดได้จัดสถานที่ให้พบบญาติได้ ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๒ ด้านคุณภาพชีวิต

พลทหารกองประจำการ โดยทั่วไปจะพักอาศัยที่อาคารกองร้อย ซึ่งชั้นบนของอาคารจัดเป็นโรงนอน ติดพัดลม มุ้งลวด สะอาด อากาศถ่ายเทได้ดี ในหน้าร้อนอากาศจะร้อนอบอ้าวแม้จะมีพัดลม มีห้องอาบน้ำ และห้องสุขาสะอาด เพียงพอ ถูกสุขลักษณะ ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านพละนาามัย พลทหารกองประจำการต้องตื่นนอนตามเวลา วิ่งหรือเล่นกายบริหารในตอนเช้า ตอนเย็นจะจับกลุ่มเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล หรือตะกร้อ หรือวิ่งเป็นประจำทุกวัน ด้านสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพดี

ในด้านการศึกษาค้นคว้าความรู้ นอกจากการฝึกอบรมวิชาทหารแล้ว ทหารที่เรียนไม่จบระดับมัธยม หน่วยจะบังคับให้เรียน กศน. จนจบ หรือใครมีความประสงค์จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรี ก็ให้สมัครเรียนต่อในค่ายได้เลย ส่วนใหญ่ทหารไม่ค่อยสนใจเรียนต่อ ความพึงพอใจในด้านการศึกษานี้ จึงอยู่ในระดับปานกลาง แต่ทหารกองประจำการขอให้เพิ่มการฝึกวิชาชีพให้หลากหลายมากขึ้น เพราะวิชาชีพหากเรียนรู้แล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้เลยทันที โดยเฉพาะวิชาชีพที่ตลาดต้องการ เช่น พลขับรถบรรทุก ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

ในด้านจริยธรรม ทหารจะสวดมนตร์ไหว้พระเป็นประจำทุกวัน มีการอบรมศีลธรรมโดยอนุศาสตร์ของหน่วยหรือนิมนตร์พระมาอบรมเดือนละครั้ง ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา สำหรับทหารที่นับถือศาสนาอิสลาม จะจัดยานพาหนะพาไปละหมาดที่มัสยิดทุกสัปดาห์ ความพึงพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ ด้านความพึงพอใจ

ในด้านความพึงพอใจ กลุ่มพลทหารกองประจำการ เห็นว่า ในด้านความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มพลทหารกองประจำการ ในเรื่องขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในส่วนของความสัมพันธ์กับหน่วย กลุ่มพลทหารประจำการเห็นว่า การที่ได้มาบรรจุในหน่วยมณฑลทหารบกที่ ๔๒ นั้น ถือเป็นความโชคดีเป็นที่สุด เพราะในข้อเท็จจริงตัวกำลังพลเองไม่สามารถเลือกที่อยู่ได้อยู่แล้ว โดยเฉพาะพ่อแม่ญาติพี่น้องซึ่งกลัวว่าลูกจะถูกส่งไปปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งอาจได้รับอันตรายถึงชีวิตจากเหตุการณ์การก่อความไม่สงบ

ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน กลุ่มพลทหารกองประจำการมีความเห็นว่ามีพลทหารบกที่ ๔๒ เป็นหน่วยที่อยู่ในเมืองใหญ่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ การทำงานจึงมีความปลอดภัยไม่เลี่ยงเหมือนหน่วยที่ทำกรรบ และบางคนก็อยากมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเข้ารับราชการทหาร ก็มีโอกาศที่จะสอบแข่งขันเข้าเป็นนายทหารชั้นประทวน โดยสอบในโควตาของหน่วย หรือเข้าสอบที่ส่วนกลางก็ได้ เรื่องนี้จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินได้รายเดือนนั้น พลทหารกองประจำการได้รับเบี้ยเลี้ยงเงินเดือน ๆ ละ ๕,๐๐๐ บาท หักค่าข้าว ๖๐ บาท/วัน คงเหลือเดือนละ ๙,๒๐๐ บาท ซึ่งสูงกว่าเมื่อก่อนมาก สำหรับทหารที่มีวินัยในการใช้เงินและรู้จักเก็บออม เมื่อปลดประจำการจะมีเงินเก็บเป็นจำนวนมาก ความพึงพอใจในเรื่องนี้จึงอยู่ในระดับสูง

แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพจากผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒ ควรดำเนินการในทุกเรื่อง โดยพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่ใกล้ตัวกำลังพลก่อนเป็นลำดับแรก ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการสร้างขวัญ

๑.๑ ในเรื่องความสัมพันธ์กับหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับหน่วยนั้น ประเด็นแรกเกิดจากความ เป็นหน่วยเก่าแก่มีประวัติยาวนานกำลังพลศรัทธาตั้งแต่นั้น การอยู่ร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนหน่วยมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากประชาชนและหน่วยงานอื่นจะเป็นปัจจัยในการสร้างความรักความผูกพันระหว่างกำลังพลกับหน่วย และระหว่างกำลังพลด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานควรเพิ่มความไว้วางใจ โดยมอบความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น มิใช่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ต้องฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด ตามกรอบความรับผิดชอบที่แบ่งให้ และให้รู้จักการทำงานเป็นทีม

ประเด็นที่สอง กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ทั้งหน่วยกับกำลังพล และกับกำลังพลด้วยกันเอง ที่หน่วยจัดให้มีขึ้น ได้แก่ งานวันสถาปนาหน่วย งานเลี้ยงประจำปี งานวันเด็ก วันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ การแข่งกีฬาภายใน การฝึก การปฏิบัติงานที่ยากลำบากด้วยกัน การร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การร่วมทำบุญหรือกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา การร่วมงานมงคล หรืองานฌาปนกิจของกำลังพลด้วยกัน งานที่เป็นประเพณีของหน่วยหรือของประเทศ

ข้อเสนอแนะ งานลักษณะนี้ต้องรักษาเอาไว้ ห้ามยกเลิก โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในรูปของระเบียบปฏิบัติประจำ หรือคำสั่งของหน่วยที่สำคัญผู้บังคับบัญชาต้องมาร่วมงานเองห้ามใช้ตัวแทน ยกเว้นไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ๆ และควรให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น หรือมอบหมายงานให้ดำเนินการ เพื่อให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการจัดงาน ไม่ใช่เป็นเพียงแก่ผู้ร่วมงาน

๑.๒ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สำหรับกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในส่วนของพลอาสาสมัครความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นนายสิบเท่านั้น ซึ่งมีอัตราจำกัดตามยอดของกำลังพลนายสิบที่เกษียณอายุหรือลาออกในแต่ละปีเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ การสอบต้องยุติธรรม โดยแบ่งโควตาส่วนหนึ่งให้กับกำลังพลที่สูงอายุ เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับผู้ที่ยุ่่น้อยกว่าได้

๑.๓ ด้านการสวัสดิการ

ในเรื่องสวัสดิการของหน่วย ทุกกลุ่มมีความเห็นเหมือนกัน คือ หน่วยได้จัดสวัสดิการให้มากเพียงพอ แต่ควรต้องควบคุมให้มีคุณภาพ ได้แก่

๑.๓.๑ กิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ ต้องมีผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับดูแลทั้งระเบียบ การจัดการ และการควบคุมการเงินกู้ของกำลังพลต้องให้เหมาะสม สามารถผ่อนชำระได้

๑.๓.๒ ร้านอาหารสวัสดิการ ต้องควบคุมราคา และสุขลักษณะ

๑.๓.๓ เงินทุนการศึกษาบุตร ต้องมีจำนวนมากพอ และยอดเงินเหมาะสม

๑.๓.๔ การจ่ายเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น การจัดการศพ เงินกู้ต่าง ๆ ต้องรวดเร็วทันเวลา

๑.๓.๕ สำหรับเคเบิลทีวี ควรจัดเจ้าหน้าที่ซ่อมตามระยะเวลา เพื่อให้ภาพคมชัด

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ สถานภาพบ้านพัก มีจำนวนเพียงพอ ซ่อมปรับปรุงดีแล้ว

๒.๒ สถานภาพอาคารสำนักงานกว้างขวาง สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน แต่ไม่มีห้องพักผ่อนซึ่งควรจัดเพิ่ม

๒.๓ ด้านสุขภาพและกีฬา มีสถานที่เล่นกีฬามากมาย แต่กำลังพลไม่ค่อยมีเวลาควรจัดสรรเวลาและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา ทั้งเป็นบุคคลและเป็นทีม เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก

๒.๔ ด้านศิลปกรรม แม้นหน่วยจะจัดให้มีการอบรมศิลปกรรมเป็นประจำทุกเดือน แต่ดูซ้ำ ๆ จำเจ ควรเปลี่ยนรูปแบบให้น่าสนใจ เช่น เปลี่ยนผู้บรรยายที่มีวาทศิลป์หรือมีมุขในการอบรม หรือเปลี่ยนสถานที่ในการอบรม เป็นต้น

๒.๕ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากมีคณงานก่อสร้าง หรือบุคคลภายนอกที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้ามาพักอาศัย จึงต้องมีมาตรการป้องกันและปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง ทั้งการป้องกันการลักทรัพย์และการนำของผิดกฎหมายเข้ามาพักซ่อนในค่าย

๒.๖ การส่งเสริมความรู้ ในระดับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ได้ส่งเสริมทั้งตามแนวทางการรับราชการและการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี แต่สำหรับพลทหารกองประจำการ นอกจากการเรียนภาคบังคับกับการศึกษานอกโรงเรียน (กสน.) แล้ว ควรเพิ่มการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้หลากหลายวิชา และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง

๓. ด้านความพึงพอใจ

๓.๑ ด้านสถานที่ตั้งของหน่วย เนื่องจากอยู่ในเมืองใหญ่ จึงมีความพอใจสูง

๓.๒ ด้านความพึงพอใจต่อหน่วยก็สูง เนื่องจากเป็นหน่วยใหญ่ งานมั่นคง ไม่มีความเสี่ยง

๓.๓ ด้านเพื่อนร่วมงานก็มีทั้งดีและไม่ดี แต่ความผูกพันยังน้อย ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความผูกพันให้มาก เช่น การแข่งกีฬา หรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

๓.๔ ด้านรายได้มีความพอใจในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากเงินได้รายเดือนยังน้อย ต้องใช้อย่างประหยัด ส่วนมากแม่บ้านต้องหารายได้เสริมอีกทางหนึ่ง จึงทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมแม่บ้านของหน่วยได้

สรุป

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มทั้งกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พลอาสาสมัคร และพลทหารกองประจำการของหน่วยทำให้ทราบว่า งานต่าง ๆ ที่หน่วยได้ปฏิบัติเพื่อเป็นสวัสดิการ ทั้งการเสริมสร้างขวัญ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลต่าง ๆ เหล่านั้น กำลังพลพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีบางงานที่มีข้อบกพร่อง ขาดการควบคุมกำกับดูแล จึงต้องเร่งแก้ไขปรับปรุงในรายละเอียดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญคืองาน/โครงการที่จัดทำนั้น ต้องเกิดจากความต้องการของกำลังพลอย่างแท้จริง และเมื่อปฏิบัติแล้วต้องปฏิบัติให้ต่อเนื่อง มีพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการ หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๓ ประการ ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากทำให้ขวัญดี คุณภาพชีวิตดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ ถือเป็นระบบ ๑ หนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบย่อยหลายระบบ ซึ่งทุกระบบจะมี ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (Output) ตามทฤษฎีระบบ (Systems theory) จะมีการจัดองค์กรและการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทุกองค์กรจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural - function) ดังนั้นการพัฒนาปรับปรุงสิ่งใดก็ตาม จึงต้องพิจารณาในภาพองค์รวมหาไม่แล้วการแก้ปัญหาจุดหนึ่ง อาจสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่งก็เป็นได้

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติก็คือ กำลังพลของหน่วยทั้งสิ้น กำลังพลถือเป็นปัจจัยสำคัญ และยากแก่การบริหารจัดการมากที่สุดประการหนึ่ง เนื่องจากกำลังพลมีความหลากหลายแตกต่างกัน และมีความต้องการทั้งสิ้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับการตอบสนอง จนมีความพึงพอใจ จะทำให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานออกมามีคุณภาพ เสร็จทันเวลา และประหยัด ซึ่งก็คือ งานมีประสิทธิภาพนั่นเอง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสานกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกำลังพลทุกประเภทของหน่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์อย่างสมบูรณ์ ในการหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดมณฑลทหารบกที่ ๔๒ สำหรับกำลังพลของหน่วย จะมีกำลังพลอยู่ ๕ ประเภท ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน พลอาสาสมัคร ลูกจ้าง และพลทหารกองประจำการ ซึ่งแต่ละประเภทจะมีสภาวะแวดล้อมที่ต่างกัน

มีฐานะที่ต่างกัน จึงมีความต้องการที่แตกต่างกัน การวิจัยในครั้งนี้ จึงทำให้ทราบถึงความต้องการของกำลังพลทุกประเภท เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างแท้จริง ซึ่งจากการวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ด้านการสร้างขวัญ

๑.๑ ในเรื่องความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ต้องสร้างความรักความผูกพันระหว่างกำลังพลกับหน่วย และระหว่างกำลังพลด้วยกัน ต้องให้ความไว้วางใจ โดยมอบความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น ต้องฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักคิด ตามกรอบความรับผิดชอบที่แบ่งให้ และเน้นการทำงานเป็นทีม กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ทั้งหน่วยกับกำลังพล และกับกำลังพลด้วยกันเองที่หน่วยกำหนดขึ้น ต้องรักษาเอาไว้ ห้ามยกเลิก โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในรูปของระเบียบปฏิบัติประจำ หรือในรูปของคำสั่งของหน่วย ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาต้องพยายามร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง ไม่ควรใช้ผู้แทน และควรให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น หรือมอบหมายงานให้ดำเนินการ เพื่อให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการจัดงาน

๑.๒ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน สำหรับกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในส่วนของพลอาสาสมัครความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากมีอัตราน้อย การสอบแข่งขันเข้าบรรจุจึงต้องยุติธรรม

๑.๓ ด้านการสวัสดิการของหน่วย ทุกกลุ่มมีความเห็นเหมือนกัน คือ หน่วยได้จัดสวัสดิการให้มากเพียงพอ แต่ควรต้องควบคุม กำกับดูแลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ สถานภาพอาคารบ้านพัก มีจำนวนเพียงพอ ซ่อมปรับปรุงดีแล้ว

๒.๒ สถานภาพอาคารสำนักงานกว้างขวาง สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกและมีอุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน แต่ไม่มีห้องพักผ่อนจึงควรจัดเพิ่ม

๒.๓ ด้านสุขภาพและกีฬา มีสถานที่เล่นกีฬามากมาย ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอย่างจริงจัง ทั้งเป็นบุคคลและเป็นทีม เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก

๒.๔ ด้านศีลธรรม ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการอบรม อย่าให้ซ้ำจำเจ

๒.๕ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ต้องมีมาตรการป้องกันและปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๒.๖ การส่งเสริมความรู้ ในระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ได้ส่งเสริมแล้วทั้งตามแนวทางการรับราชการ และการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี แต่สำหรับพลทหารกองประจำการ นอกจากการเรียนภาคบังคับกับการศึกษานอกโรงเรียน (กสน.) แล้ว ควรเพิ่มการฝึกอบรมวิชาชีพให้หลากหลายวิชา และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง

๓. ด้านความพึงพอใจ

๓.๑ ด้านสถานที่ตั้งของหน่วย เนื่องจากอยู่ในเมืองใหญ่ จึงมีความพอใจสูง

๓.๒ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงานก็สูง เนื่องจากเป็นหน่วยใหญ่ งานมั่นคงไม่มีความเสี่ยง

๓.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรเพิ่มกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความผูกพัน เช่น การแข่งกีฬา ให้มากขึ้น

๓.๔ ด้านรายได้มีความพอใจในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากเงินได้รายเดือนยังน้อย ต้องส่งเสริมให้รู้จักอย่างประหยัด และหารายได้เพิ่ม

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลนี้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพลเท่านั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อเมื่อได้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และจะปฏิบัติได้ผลดีมากขึ้นเพียงใด คงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารหน่วยนั้น ๆ

๑.๒ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้นี้ คงเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น ในโอกาสที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การนำไปใช้ก็ต้องพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น

๑.๓ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันได้

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลด้านเดียว ซึ่งในข้อเท็จจริงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีปัจจัยอื่นอีกที่ต้องปรับปรุงอีกหลายด้าน เช่น การปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ หรือปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหาร เป็นต้น

ดังนั้น จึงควรทำการวิจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบบกับการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ชมรมพัฒนาสังคม. ทฤษฎีสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕.
- ดิน ปรัชญพุทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๖.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. คู่มือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและประยุกต์ใช้. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

- กาญจนา แดงมาตี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียน นายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.
- กิตติโชค มากบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ระดับชั้นประทวน – พลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.
- เกียรติชัย ชันทองชัย. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวงชั้นประทวน กองกำกับการ ๔ และ ๖ กองบังคับการตำรวจทางหลวง”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.

- จารุตม์ ถือสัจย์เที่ยง. “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเซฟตี้การ์ด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๘.
- จรีพร แจ่มธรรมมา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๕”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.
- เฉลียว บุรีภักดี. “การเรียนรายวิชาและการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๔๕.
- ชัยพล นิยมสม. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- ชาริณี จันทร์แสงศรี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ. “รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ”.
 ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น , ๒๕๔๐
- ถวิล มาสาซ้าย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันตาร-เสียดชัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑ และเขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.
- ทวีศักดิ์ กวชะปาณิก. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ๑-๖ ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงิน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

- ธีรศักดิ์ โกษาเสวียง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลของกองทัพภาคที่ ๒ กองทัพบก ตอนบน”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๖.
- นำศักดิ์ หอมชื่น. “การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗.
- นันทเดช ย้อยนวล. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑.
- นฤตล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย
จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัททรูคอปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.
- พจนนา สุจ้านงค์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
คณะกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรีในอำเภอป่าโมกข์ จังหวัดอ่างทอง”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘.
- พรสุข อัสวานิเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงเรียน
วัดบูรณะเปิดทวาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ
พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา,
สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.
- พิชิต บุตรศรีสวย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
เขตการศึกษา ๘”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา, สาขาบริหารการศึกษา, สำนักงาน
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๖.

- ไพฑูรย์ สอนทน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดเพชรบูรณ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารสาธารณสุข,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.
- ภัทรธิดา ผลงาม. “รายงานการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูใน
สถาบันราชภัฏเลย”. เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๒.
- มนัส ชูเวช. “การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมง สังกัด
วิทยาลัยการอาชีพฝาง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.
- เวช หกพันนา. “รายงานการวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี”. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี,
๒๕๔๕.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. “ศัพท์การบริหาร”. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘.
- สหชาติ ภูมมา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ
ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อ
การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.
- สรเกียรติ จิตติฐาน. “ความรู้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาสังคม
วิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘.
- สมศักดิ์ ทองสมนึก. “องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐาน
คุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔.
- สมหวัง โอซารส. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงาน
แพทย์ใหญ่กรมตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.
- สันติ บางอ้อ. “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน Productivity World ๑๒”.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

สุวณี ตีระละ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.

สุวิทย์ แก้วพรรณนา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

สุวรรณณี ธรรมูปถัมภ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๑ และ เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

อุ้นเรือน มงคลชัย. “การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการงานการบริหรงานบุคคลของเจ้าหน้าที่บุคคลในมหาวิทยาลัยขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กองทัพบก , คำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ฉบับที่ ๑๓/๕๖ “แก้อัตราการจัดและยุทโธปกรณ์ (ครั้งที่ ๓)”, ๒๑ มี.ค.๒๕๕๖.

“ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑”. กรุงเทพฯ ฯ, ๒๕๕๖.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“จิตวิทยาอุตสาหกรรม”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://dit.dru.ac.th/home/๐๒๓/psychology/champ๕.html>, ๒๕๕๔.

เต็มสุข กุระประวัติ. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมกำลังพลทหารบก”. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.awc-rta.com/abstract/๕๑/๐๐๒๒๖.pdf>, ๒๕๕๐.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พันเอก ชานินทร์ สุวรรณคดี
วัน เดือน ปีเกิด	๑๒ มกราคม ๒๕๐๒
การศึกษา	พ.ศ. ๒๕๑๘ จบชั้นมัธยมศึกษาจาก โรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. ๒๕๒๔ จบปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ. ๒๕๓๒ จบการศึกษาจาก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. ๒๕๒๔ ตำแหน่งผู้บังคับหมวดปืนเล็ก พ.ศ. ๒๕๒๕ ตำแหน่งผู้ช่วยนายทหารยุทธการ พ.ศ. ๒๕๓๒ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง พ.ศ. ๒๕๓๕ หัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง พ.ศ. ๒๕๔๐ รองเสนาธิการกองพลพัฒนาที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๕ ผู้อำนวยการกองปลัดบัญชาการกองทัพบกที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๐ ผู้บังคับการกรมพัฒนาที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๑ เสนาธิการกองพลพัฒนาที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๒ เสนาธิการมณฑลทหารบกที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๒
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๒

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๔๒

ผู้วิจัย พันเอก ชานินทร์ สุวรรณคดี หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๖

ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๒

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทั้งในสหรัฐและยุโรป เกิดปัญหาการว่างงาน ปัญหานี้สาธารณะสูง โครงสร้างประชากรเป็นสังคมของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นภาระที่ต้องใช้งบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น แต่เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียกลับเจริญเติบโตขึ้น โดยเฉพาะสาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น อินเดีย และเกาหลี ซึ่งมีเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องรวมตัวกันเป็นกลุ่มประเทศเศรษฐกิจ เพื่อถ่วงดุลอำนาจ

สำหรับสถานการณ์ด้านพลังงาน ความต้องการยังคงสูง แต่แหล่งผลิตพลังงานมีจำกัด ราคาจึงมีความเสี่ยงที่จะสูงขึ้น จึงต้องประหยัด ใช้พลังงานให้คุ้มค่า และหาพลังงานทดแทนอื่น ๆ

การผันแปรของสภาพภูมิอากาศ ทั้งภาวะโลกร้อน และภัยธรรมชาตินับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและฐานการผลิตด้านการเกษตร ซึ่งจะมีผลต่อการผลิตอาหารในภาพรวมของโลก และจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรุนแรง

สหภาพพม่าได้เปิดประเทศ และกลับคืนสู่ความเป็นประชาธิปไตย สำหรับเวียดนามยังมีการลงทุนจากต่างประเทศ และมีการเสริมสร้างกำลังทหารอย่างจริงจัง ส่วนกัมพูชาถึงแม้จะมีกรณีพิพาทกับไทย แต่ยังคงร่วมมือกันทางด้านเศรษฐกิจ สำหรับประเทศมาเลเซีย ถึงแม้การเมืองจะไม่แข็งแกร่งเช่นอดีต แต่ทางด้านเศรษฐกิจยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่วนจีนและเวียดนามยังขยายอิทธิพลและตัดวงผลประโยชน์ด้านทรัพยากรธรรมชาติในประเทศลาวต่อไป

สถานการณ์ภายในประเทศ เศรษฐกิจของไทยยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเป็นฐานการผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมด้านรถยนต์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของโลก ด้านความมั่นคงถึงแม้ปัจจุบันยังไม่มีแนวโน้มของการใช้กำลังขนาดใหญ่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีภัยคุกคาม ข้อพิพาทเดิม ๆ ทั้งเรื่องปัญหาแนว

เขตแดนทั้งทางบก ทางทะเล การแย่งชิงกรรมสิทธิ์เหนือแหล่งทรัพยากรทั้งในอ่าวไทย และทะเลอันดามัน ความขัดแย้งทางเชื้อชาติ ศาสนาโดยเฉพาะในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหา ยาเสพติด การค้ามนุษย์ แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รวมถึงภัยพิบัติที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ และทรัพย์สินของประชาชน โดยตรง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบไทย ๆ ที่ประชาชนออกมาแสดงบทบาททางการเมืองมากขึ้น มีแนวความคิดที่หลากหลาย และแตกต่างกัน มีการคอร์รัปชันสูง มีการหมิ่นสถาบันหลัก การเมืองขาดเสถียรภาพ จนถึงขั้นวิกฤต ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย และความสามัคคีของคนในชาติอย่างรุนแรง

มณฑลทหารบกที่ ๔๒ มีที่ตั้งอยู่ในค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีภารกิจในการบังคับบัญชากำลังประจำถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการ ศาสดาทหาร การระดมสรรพกำลัง การสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ และการดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

นอกจากนั้นยังมีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่ การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญ การสนับสนุนและส่งเสริมงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การจัด กิจกรรมเทิดทูนสถาบันหลัก การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกภัยพิบัติ การจัดกำลังรักษาความปลอดภัย เมืองหาดใหญ่ รวมถึงการเตรียมกำลังพล และหน่วยให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคต

ภารกิจข้างต้นจะสำเร็จลุล่วงได้หน่วยต้องมีความพร้อมในทุกด้าน และกำลังพลถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพความพร้อมของกำลังพล เพื่อกำหนดกรอบ ในการทำงาน และหาแนวทางในการเสริมสร้างพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของหน่วย และความต้องการของกำลังพล
๒. เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษากรอบของงานที่ต้องปฏิบัติของกำลังพลในหน่วย มณฑลทหารบกที่ ๔๒
๒. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพัฒนาให้กำลังพลของหน่วยมีคุณภาพ มุ่งเน้นใน ประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน
๓. เป้าหมายในการวิจัย คือ กำลังพลของหน่วย ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร, นายทหารชั้นประทวน, พลอาสาสมัคร, ลูกจ้าง และพลทหารกองประจำการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการศึกษากรอบงานที่ต้องปฏิบัติ ความเหมาะสมในการจัดหน่วย และข้อมูลกำลังพลของหน่วย โดยใช้การสนทนากลุ่ม และการ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล มณฑลทหารบกที่ ๔๒

ผลการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า มณฑลทหารบกที่ ๔๒ ถือเป็นระบบ ๆ หนึ่งตามทฤษฎีระบบ ซึ่งจะประกอบไปด้วยระบบย่อยหลายระบบ ทุกระบบจะประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต มีการจัดองค์กรและมีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องซึ่งกันและกันตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนา หรือแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดก็ตาม จึงต้องพิจารณาในภาพองค์รวม หากไม่แล้วการแก้ปัญหาจุดหนึ่งอาจ เป็นการสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่งได้

กำลังพลเป็นปัจจัยที่สำคัญและยากแก่การบริหารจัดการมากที่สุด เนื่องจากกำลังพล มีความหลากหลายและมีความต้องการทั้งสิ้นตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการนี้ เมื่อได้รับการตอบสนอง จะทำให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิต และมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้มีการแข่งขันกันทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ผลิตออกมามี คุณภาพ ประหยัด และเสร็จด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ซึ่งก็คือ งานมีประสิทธิภาพนั่นเอง

แต่ในสภาวะปัจจุบันซึ่งการเมืองมีบทบาทสูง เศรษฐกิจที่ตกต่ำ และสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเอารัดเอาเปรียบ การวิจัยในครั้งนี้ จึงเป็นการตรวจสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานอันได้แก่ ขวัญ คุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ในสถานการณ์ ที่เปลี่ยนไปจะส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่อย่างไร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาทั้งกลุ่มของนายทหารสัญญาบัตร นายทหาร ชั้นประทวน พลอาสาสมัครและพลทหารกองประจำการ จึงได้แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการสร้างขวัญ

๑.๑ ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน เกิดจากความเป็นหน่วยเก่าแก่ มีประวัติยาวนาน กำลังพลศรัทธาตั้งแต่ต้น และการได้อยู่ร่วมกันการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความมุ่งมั่นอดทน ร่วมกันสร้างชื่อเสียงให้หน่วยจนได้รับการยอมรับนั้นจะเป็นปัจจัยในการสร้างความรักความผูกพัน

ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานควรเพิ่มความไว้วางใจ โดยมอบความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้น มิใช่ให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ต้องฝึกให้ผู้บังคับบัญชา รู้จักคิด ตามกรอบความรับผิดชอบที่แบ่งให้ และให้รู้จักการทำงานเป็นทีม

ประเด็นที่สอง กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ งานวันสถาปนา หน่วย งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี งานวันเกิด งานวันปีใหม่ งานวันสงกรานต์ การแข่งกีฬาภายใน การฝึกพร้อมกัน การปฏิบัติงานที่ยากลำบาก การร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การร่วมกิจกรรมทางศาสนา การร่วมงานมงคล หรืองานฌาปนกิจ งานลักษณะนี้ต้องรักษาไว้

ข้อเสนอแนะ งานลักษณะนี้ต้องรักษาเอาไว้ ห้ามยกเลิกโดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในรูปแบบของระเบียบปฏิบัติประจำ หรือในรูปแบบของคำสั่งของหน่วย ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาควรต้องพยายามมาร่วมงานเองห้ามใช้ตัวแทน ยกเว้นไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ๆ และในการจัดกิจกรรมควรให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น หรือมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้กำลังพลได้มีส่วนร่วมในการจัดงาน ไม่ใช่เป็นเพียงแก่ผู้ร่วมงาน

๑.๒ ความก้าวหน้าในการอาชีพการงาน สำหรับกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในส่วนของพลอาสาสมัครความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นนายสิบเท่านั้น ซึ่งมีอัตราจำกัด

ข้อเสนอแนะ การสอบต้องยุติธรรม และควรแบ่งโควตาให้กับกำลังพลที่สูงอายุสอบแข่งขันเอง เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันกับผู้ที่ยุ่่น้อยกว่าได้

๑.๓ ด้านการสวัสดิการ

ในเรื่องสวัสดิการของหน่วย ทุกกลุ่มมีความเห็นเหมือนกัน คือ หน่วยได้จัดสวัสดิการให้มากเพียงพอ แต่ควรต้องควบคุมให้มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ ได้แก่

๑.๓.๑ กิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ ต้องมีผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับดูแลทั้งระเบียบ การจัดการ และการกู้เงินของกำลังพลต้องให้เหมาะสม สามารถผ่อนชำระได้

๑.๓.๒ การจ่ายเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น การจัดการศพ เงินกู้ต่าง ๆ ต้องจ่ายให้รวดเร็วทันเวลา

๑.๓.๓ สำหรับเคเบิ้ลทีวี ควรจัดเจ้าหน้าที่ซ่อมระบบตามระยะเวลา เพื่อให้ภาพคมชัดทุกบ้าน

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ สถานภาพบ้านพัก มีจำนวนเพียงพอ ซ่อมปรับปรุงดีแล้ว

๒.๒ สถานภาพอาคารสำนักงานกว้างขวาง สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน แต่ไม่มีห้องพักผ่อนควรจัดเพิ่ม

๒.๓ ด้านสุขภาพและกีฬา มีสถานที่เล่นกีฬามากมาย แต่กำลังพลไม่ค่อยมีเวลา ควรจัดสรรเวลาและสนับสนุนให้มีการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาทั้งเป็นบุคคลและเป็นทีม เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอกอีกด้วย

๒.๔ ด้านศีลธรรม แม้หน่วยจะจัดให้มีการอบรมศีลธรรมเป็นประจำทุกเดือน แต่ดูซ้ำ ๆ จำเจ ควรเปลี่ยนรูปแบบให้น่าสนใจ เช่น เปลี่ยนผู้บรรยายที่มีวาทศิลป์หรือมีมุขในการอบรม หรือเปลี่ยนสถานที่ในการอบรม เป็นต้น

๒.๕ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากมีคณงานก่อสร้าง หรือบุคคลภายนอกที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้ามาพักอาศัย จึงต้องมีมาตรการป้องกันและปฏิบัติอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ทั้งการป้องกันการลักทรัพย์และการนำของผิดกฎหมายเข้ามาพักซ่อนในค่าย

๒.๖ การส่งเสริมความรู้ ในระดับนายทหารและนายสิบได้ส่งเสริมแล้วทั้งตามแนวทางการรับราชการและการศึกษาต่อในระดับปริญญา แต่สำหรับพลทหารกองประจำการ นอกจากการเรียนภาคบังคับกับการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) แล้ว ควรเพิ่มการฝึกอบรมวิชาชีพให้หลากหลายวิชา และสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง

๓. ด้านความพึงพอใจ

๓.๑ ด้านสถานที่ตั้งของหน่วย เนื่องจากหน่วยตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ กำลังพลจึงมีความพอใจสูง

๓.๒ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน เนื่องจากเป็นหน่วยใหญ่ งานมั่นคงไม่มีความเสี่ยง ความพึงพอใจก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

๓.๓ ด้านเพื่อนร่วมงานก็มีทั้งดีและไม่ดี ด้วยการยอมรับ และยกย่องคนดี สังคมจะจัดคนไม่ดีออกไปเอง แต่ควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรักความผูกพันให้มากขึ้น เช่น การแข่งกีฬา หรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น และต้องดำเนินการให้ต่อเนื่อง

๓.๔ ด้านรายได้มีความพอใจในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากเงินได้รายเดือนยังน้อย ต้องใช้อย่างประหยัด ส่วนมากแม่บ้านต้องหารายได้เสริมอีกทางหนึ่ง จึงทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมแม่บ้านของหน่วยได้

๓.๕ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร เป็นเรื่องที่แก้ยาก แต่ก็สามารถทำได้ โดยใช้กฎระเบียบ คำสั่ง หรือประเพณีของหน่วยที่ยึดถือปฏิบัติกันมา เป็นเครื่องมือในการจัดการ

ข้อเสนอแนะ

๑. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพกำลังพลของมณฑลทหารบกที่ ๔๒ นี้ จะเป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อได้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม

๒. ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้

๓. การวิจัยนี้มุ่งเน้นปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร เห็นควรทำการวิจัยด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น