

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามจำนวน 181 ฉบับ และได้รับการตอบกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของสถิติพรรณนาและเชิงอนุมาน แสดงตารางข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 แล้วนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9
- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9
- ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

- การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9
- การทดสอบสมมติฐานปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 181 | 100 |
| หญิง | 0 | 0 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 40 | 22.10 |
| 26 - 35 ปี | 57 | 31.49 |
| 36 - 45 ปี | 55 | 29.39 |
| 46 ปีขึ้นไป | 29 | 16.02 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 102 | 56.35 |
| ปริญญาตรี | 78 | 43.09 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 0.55 |
| ระดับชั้นยศ | | |
| สิบตรี-สิบเอก | 108 | 59.67 |
| จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 60 | 33.15 |
| จ่าสิบเอก (พิเศษ) | 13 | 7.18 |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 8 ปี | 40 | 22.10 |
| 8 – 14 ปี | 58 | 32.04 |
| 15 – 22 ปี | 50 | 27.62 |
| 23 ปีขึ้นไป | 33 | 18.23 |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 181 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 100

อายุ พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.49 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.02

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.35 รองลงมา มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.09 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55

ระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.67 รองลงมา มีระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.15 และมีระดับชั้นยศ จ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.18

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลา 8 – 14 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลา 15 – 22 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.62 ประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่ำกว่า

8 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 และระยะเวลา 23 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.23

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยจำแนกออกเป็น ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏในตาราง 3 – 10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยทุกด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-------------------------------------|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. ด้านสภาพแวดล้อม | 3.11 | 0.325 | ปานกลาง |
| 2. ด้านนโยบายการบริหาร | 3.18 | 0.315 | ปานกลาง |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.14 | 0.346 | ปานกลาง |
| 4. ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ | 2.75 | 0.263 | ปานกลาง |
| 5. ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน | 3.62 | 0.342 | มาก |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 3.76 | 0.318 | มาก |
| 7. ด้านลักษณะงาน | 3.48 | 0.330 | ปานกลาง |
| รวม | 3.29 | 0.127 | ปานกลาง |

จากตาราง 3 แสดงระดับความคิดเห็นของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน

อยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในด้านเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.11$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.18$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 3.14$) ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ($\bar{X} = 2.75$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับที่ปานกลาง และที่ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นมากในด้านเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความแออัด ไม่มีการแบ่งเป็นสัดส่วน | 3.82 | 0.598 | มาก |
| 2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 3.22 | 0.486 | ปานกลาง |
| 3. ในหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ | 2.70 | 0.526 | ปานกลาง |
| 4. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ภายใน หน่วยงานมีความรวดเร็ว ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงาน | 2.70 | 0.659 | ปานกลาง |
| รวม | 3.11 | 0.325 | ปานกลาง |

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.22$) หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 2.70$) และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงานมีความรวดเร็ว ทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.70$) อยู่ในระดับที่ปานกลางส่วนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความแออัด ไม่มีการแบ่งเป็นสัดส่วน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.82$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายการบริหารในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. หน่วยงานมีนโยบาย โครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน | 2.61 | 0.602 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานมีนโยบาย พิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรมตามความรู้ ความสามารถของท่าน | 3.11 | 0.595 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานมีเกณฑ์ ประเมินผลและติดตามผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี ความเป็นธรรม | 3.12 | 0.664 | ปานกลาง |
| 4. สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ | 3.90 | 0.511 | มาก |
| รวม | 3.18 | 0.314 | ปานกลาง |

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหารในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานมีนโยบายโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.61$) หน่วยงานมีนโยบายพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.11$) และหน่วยงานมีเกณฑ์ประเมินผล และติดตามผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.12$) อยู่ในระดับที่ปานกลาง ส่วนสามารถปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. หน่วยงานพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน | 3.19 | 0.569 | ปานกลาง |
| 2. โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | 2.89 | 0.614 | ปานกลาง |
| 3. พอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับชั้นยศ ตามกรอบที่กำหนดไว้ในขณะนี้ | 2.98 | 0.649 | ปานกลาง |
| 4. การปฏิบัติงานในกองพลทหารราบที่ 9 มีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกันกับกองพลอื่น ๆ | 3.48 | 0.611 | ปานกลาง |
| รวม | 3.13 | 0.346 | ปานกลาง |

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ ในเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.19$) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$) พอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับชั้นยศ ตามกรอบที่กำหนดไว้ในขณะนี้ ($\bar{X} = 2.98$) และคิดว่าการปฏิบัติงานในกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีโอกาสดำเนินการเท่าเทียมกันกับกองพลอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. คิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ | 2.85 | 0.536 | ปานกลาง |
| 2. ได้รับรายได้จากการทำงานใน หน้าที่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน | 2.50 | 0.501 | น้อย |
| 3. คิดว่าค่าตอบแทน (เบี่ยเลี้ยง) ในการปฏิบัติงานสนามมีความเหมาะสมแล้ว | 2.88 | 0.544 | ปานกลาง |
| 4. พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่ได้รับในปัจจุบัน | 2.77 | 0.566 | ปานกลาง |
| รวม | 2.74 | 0.289 | ปานกลาง |

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความเห็นด้านผลตอบแทนหรือรายได้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.85$) ค่าตอบแทน (เบี่ยเลี้ยง) ในการปฏิบัติงานสนามมีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 2.88$) และพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.77$) อยู่ในระดับที่ปานกลางส่วนการได้รับรายได้จากการทำงานในหน้าที่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.50$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่น้อย

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถดี ในเรื่องงานที่ปฏิบัติ | 3.83 | 0.522 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานและให้การช่วยเหลือเมื่อมี ปัญหาในเรื่องงาน | 3.66 | 0.652 | มาก |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงาน และความก้าวหน้าในงาน | 3.49 | 0.638 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ | 3.43 | 0.680 | ปานกลาง |
| รวม | 3.62 | 0.342 | มาก |

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.62$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถดีในเรื่องงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.66$) อยู่ในระดับที่มาก และที่ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นปานกลาง ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.49$) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสมอ ($\bar{X} = 3.43$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือหรือ ประสานกันดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 3.69 | 0.551 | มาก |
| 2. เพื่อร่วมงาน มีความเต็มใจ และ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานกับท่าน | 3.70 | 0.547 | มาก |
| 3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงาน มีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเสมอ | 3.87 | 0.683 | มาก |
| 4. ในการปฏิบัติงานจะได้รับความช่วยเหลือ อย่างจริงจังจาก เพื่อนร่วมงาน | 3.78 | 0.686 | มาก |
| รวม | 3.76 | 0.317 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.76$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับที่มากทุกข้อ ได้แก่ ในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือหรือประสานกันดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.69$) เพื่อนร่วมงานของท่าน มีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานกับท่าน ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเสมอ ($\bar{X} = 3.87$) และในการปฏิบัติงานของท่านจะได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. มีความรู้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ | 3.56 | 0.498 | มาก |
| 2. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ | 3.64 | 0.587 | มาก |
| 3. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ | 3.33 | 0.633 | ปานกลาง |
| 4. งานที่ทำอยู่มีลักษณะน่าสนใจท้าทาย ความรู้ความสามารถ | 3.41 | 0.752 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.329 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับมีความรู้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.56$) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่ ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับที่มาก ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.33$) งานที่ทำอยู่มีลักษณะน่าสนใจท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.41$) ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีความคิดเห็นด้านลักษณะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยจำแนกออกเป็นมิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุดมิติ ด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว และมีมิติด้านความพึงพอใจ ผลการวิเคราะห์ปรากฏใน ตาราง 11 – 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกมิติ ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับประสิทธิภาพ | | |
|---|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. มิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุด | 3.41 | 0.376 | ปานกลาง |
| 2. มิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว | 3.77 | 0.324 | มาก |
| 3. มิติด้านความพึงพอใจ | 3.80 | 0.314 | มาก |
| รวม | 3.66 | 0.250 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกมิติของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 อยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.66$) แต่เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับมิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.77$) มิติด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.80$) ประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่มาก ส่วนในมิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุด พบว่า มีประสิทธิภาพ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมิติด้านการใช้ทรัพยากร
ต่ำสุดของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับประสิทธิภาพ | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. คิดว่างบประมาณสมดุลงกับปริมาณงาน หรือผลงานแล้ว | 2.62 | 0.561 | ปานกลาง |
| 2. ใช้ทรัพยากรด้านเงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างประหยัด | 3.77 | 0.496 | มาก |
| 3. จะใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกชนิดด้วยความระมัด ระวังดูแลไม่ให้เกิดความเสียหายและอยู่ในสภาพ ที่ใช้งานได้ | 4.13 | 0.702 | มาก |
| 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีความเหมาะสมกับงาน | 3.11 | 0.557 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 0.377 | ปานกลาง |

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุด
ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยรวมมีประสิทธิภาพใน
ระดับที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในเรื่องที่เกี่ยวกับงบประมาณ
สมดุลงกับปริมาณงานหรือผลงานแล้ว ($\bar{X} = 2.62$) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสม
กับงาน ($\bar{X} = 3.11$) ประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่ปานกลาง และที่ข้าราชการนายทหารประทวน
กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีประสิทธิภาพมาก ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรด้านเงิน
วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างประหยัด ($\bar{X} = 3.77$) การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดด้วยความระมัดระวัง
ดูแลไม่ให้เกิดความเสียหายและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับประสิทธิภาพ | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว | | | |
| ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย | 3.76 | 0.627 | มาก |
| 2. ผลงานเสร็จทันเวลา | 3.93 | 0.564 | มาก |
| 3. ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ | 3.72 | 0.731 | มาก |
| 4. ผลงานมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ | 3.67 | 0.640 | มาก |
| รวม | 3.77 | 0.324 | มาก |

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็วของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยรวมมี ประสิทธิภาพในระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.77$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพอยู่ในระดับ ที่มากที่สุดข้อ ได้แก่ ในเรื่องเกี่ยวกับผลงานเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา เรื่องสามารถปฏิบัติงาน ได้รวดเร็วผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.76$) ผลงานมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.67$) ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มิติด้านความพึงพอใจ
ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ข้อความ | ระดับประสิทธิภาพ | | |
|--|------------------|--------------|---------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลความจากค่าเฉลี่ย |
| 1. สามารถให้บริการประชาชนที่ สะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้รับบริการ | 3.85 | 0.631 | มาก |
| 2. สามารถให้บริการประชาชน อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ | 4.30 | 0.607 | มาก |
| 3. ผลงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา | 3.48 | 0.611 | ปานกลาง |
| 4. ผลงานเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงาน | 3.58 | 0.495 | มาก |
| รวม | 3.80 | 0.314 | มาก |

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมิติด้านความพึงพอใจของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยรวมมีประสิทธิภาพใน
ระดับที่มาก ($\bar{X} = 3.80$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับสามารถให้บริการประชาชนที่
สะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.85$) สามารถให้บริการประชาชน
อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.30$) ผลงานเป็นที่พอใจ
ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.58$) ประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่มาก ส่วนในเรื่องผลงานเป็นที่พอใจของ
ผู้บังคับบัญชา พบว่า มีประสิทธิภาพปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9
โดยจำแนกออกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผู้วิจัยได้ใช้ Chi - square เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานสำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับระดับประสิทธิภาพของของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ตัวแปรตาม เพื่อให้ผลการทดสอบสมมติฐานมีความคลาดเคลื่อนและการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ ออกเป็น 4 ระดับ

2. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) สำหรับทำนายปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทั้งหมดที่กำหนดไว้ลงสู่สมการถดถอย แล้วคัดตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญออกทีละตัว ด้วยการทดสอบจนเหลือตัวแปรที่มีนัยสำคัญเท่านั้น ที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบของสมการถดถอยที่จะวิเคราะห์จากสมการเชิงเส้น

1. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 15 – 19 ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 15 การวิเคราะห์ระหว่างเพศ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| เพศ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | | รวม | ค่าสถิติ |
|------|------------------|-------------|--------------|------------|------------|--------------|------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ชาย | 0 (0.0) | 9 (42.9) | 11 (52.4) | 1 (4.8) | 0 (0.0) | 1 (100.0) | $\chi^2=2.795$ df=2 |
| หญิง | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | p-value=0.247 |

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการเพศชายมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 2.795$, $df = 2$ และ $p\text{-value} = 0.247$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 16 การวิเคราะห์ระหว่างอายุ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| อายุ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | | รวม | ค่าสถิติ |
|---------------|------------------|---------------|--------------|------------|------------|---------------|------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 0 (0.0) | 27 (32.5) | 13 (57.5) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 40 (100.0) | $\chi^2=7.281$ df=3 |
| 26 – 35 ปี | 0 (0.0) | 22 (38.6) | 35 (61.4) | 0 (0) | 0 (0.0) | 57 (100.0) | p-value=0.063 |
| 36 – 45 ปี | 0 (0.0) | 35 (63.3) | 20 (36.4) | 0 (0) | 0 (0.0) | 55 (100.0) | |
| 46 ปีขึ้นไป | 0 (0.0) | 29 (100.0) | 0 (0) | 1 (2.9) | 0 (0.0) | 29 (100.0) | |

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีอายุ 26 - 35 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีอายุ 36 - 45 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก และข้าราชการที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 7.281$, $df = 3$ และ $p\text{-value} = 0.063$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 17 การวิเคราะห์ระหว่างระดับการศึกษา และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ระดับการศึกษา | ระดับประสิทธิภาพ | | | | | รวม | ค่าสถิติ |
|------------------|------------------|---------|---------|-------|------------|---------|---------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 32 | 70 | 0 | 0 | 102 | $\chi^2=.744$ |
| | (0.0) | (31.4) | (68.6) | (0) | (0.0) | (100.0) | df=2 |
| ปริญญาตรี | 0 | 56 | 22 | 0 | 0 | 78 | p-value=0.689 |
| | (0.0) | (71.8) | (28.2) | (0) | (0.0) | (100.0) | |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | (0.0) | (100.0) | (0.0) | (0.0) | (0.0) | (100.0) | |

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = .744$., df = 2 และ p-value = 0.689 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับชั้นยศของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9



ตาราง 18 การวิเคราะห์ระหว่างระดับชั้นยศ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ระดับชั้นยศ | ระดับประสิทธิภาพ | | | | | รวม | ค่าสถิติ |
|---------------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------|----------------|------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| สิบตรี-สิบเอก | 0 (0.0) | 74 (68.5) | 34 (31.5) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 108 (100.0) | $\chi^2=2.238$ df=2 |
| จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก | 0 (0.0) | 40 (66.7) | 20 (33.3) | 0 (0) | 0 (0.0) | 60 (100.0) | p-value=0.327 |
| จ่าสิบเอก (พิเศษ) | 0 (0.0) | 12 (92.3) | 1 (7.7) | 0 (0) | 0 (0.0) | 13 (100.0) | |

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก ระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก และระดับชั้นยศ จ่าสิบเอก (พิเศษ) ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 2.238$, df = 2 และ p-value = 0.327 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 19 การวิเคราะห์ระหว่างประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ประสพการณ์ใน การปฏิบัติงาน | ระดับประสิทธิภาพ | | | | | รวม | ค่าสถิติ |
|-------------------------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------|---------------|------------------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | | |
| ต่ำกว่า 8 ปี | 0 (0.0) | 27 (67.5) | 13 (32.5) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 40 (100.0) | $\chi^2=6.851$ df=3 |
| 8 – 14 ปี | 0 (0.0) | 32 (55.2) | 26 (44.8) | 0 (0) | 0 (0.0) | 58 (100.0) | p-value=0.077 |
| 15 – 22 ปี | 0 (0.0) | 37 (74.0) | 13 (26.0) | 0 (0) | 0 (0.0) | 50 (100.0) | |
| 23 ปีขึ้นไป | 0 (0.0) | 30 (90.9) | 3 (9.1) | 0 (0) | 0 (0.0) | 33 (100.0) | |

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 18 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 – 14 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 – 22 ปี ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และข้าราชการที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 23 ปีขึ้นไป ส่วนมากมีระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ได้ค่า $\chi^2 = 6.851$, $df = 3$ และ $p\text{-value} = 0.077$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

2. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ทั้ง 7 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 (ตัวแปรตาม) ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 20 – 21 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพ | b | Standard Error | B | t | P value |
|---|--------|----------------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | .410 | 0.204 | | 2.008 | 0.046 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อม | -0.026 | -0.558 | 0.578 | -0.042 | 0.988 |
| ด้านนโยบายการบริหาร | 0.301 | 0.037 | 0.380 | 8.037 | 0.000 |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 0.088 | 1.878 | 0.062 | 0.140 | 0.987 |
| ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ | 0.048 | 1.017 | 0.311 | 0.076 | 0.994 |
| ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน | 0.044 | 0.918 | 0.360 | 0.069 | 0.956 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.453 | 0.037 | 0.576 | 12.083 | 0.000 |
| ด้านลักษณะงาน | 0.169 | 0.0346 | 0.223 | 4.717 | 0.000 |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง (R^2) | | 0.611 | | | |
| F – test | | 92.551** | | | |
| df | | 3 | | | |

จากตาราง 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มากที่สุด รองลงมานั้นเป็นด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 64.1 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 0.410 + 0.301 (\text{ด้านนโยบายการบริหาร}) + 0.453 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน}) + 0.169 (\text{ด้านลักษณะงาน})$$

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอย (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพ | b | Standard Error | B | t | P value |
|---|-------|----------------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | .410 | 0.204 | | 2.008 | 0.046 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | 0.453 | 0.037 | 0.576 | 12.083 | 0.000 |
| ด้านนโยบายการบริหาร | 0.301 | 0.037 | 0.380 | 8.037 | 0.000 |
| ด้านลักษณะงาน | 0.169 | 0.0346 | 0.223 | 4.717 | 0.000 |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (R^2) | | 0.611 | | | |
| F – test | | 92.551** | | | |
| dt | | 3 | | | |

จากตาราง 21 สามารถเขียนสมการ เพื่อทำนายปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ดังสมการต่อไปนี้

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7$$

แทนค่า $Y = 0.410 + 0.453x_6 + 0.301x_7 + 0.169x_2$

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการแทนค่า ดังนี้

Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

x_1 = ด้านสภาพแวดล้อม

x_2 = ด้านนโยบายการบริหาร

x_3 = ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

x_4 = ด้านผลตอบแทนหรือรายได้

x_5 = ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

x_6 = ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

x_7 = ด้านลักษณะงาน

จากสมการข้างต้นอธิบายได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หากข้าราชการมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.453 หน่วย รองลงมา คือ หากข้าราชการมีความรู้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.301 หน่วย และด้านลักษณะงาน หากข้าราชการเข้าใจนโยบายการบริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย

ส่วนด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยในส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ทั้ง 4 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 (ตัวแปรตาม) ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 22 – 23 ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

| ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพ | b | Standard Error | B | t | P value |
|---|--------|----------------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 3.564 | 0.047 | | 75.740 | 0.000 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| อายุ | 0.024 | 0.257 | 0.797 | 0.019 | 0.628 |
| ระดับการศึกษา | -0.063 | -0.850 | 0.396 | -0.064 | 0.995 |
| ระดับชั้นยศ | -0.084 | -1.065 | 0.289 | -0.080 | 0.864 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | 0.040 | 0.018 | 0.165 | 2.239 | 0.026 |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยกกำลังสอง (R^2) | | 0.027 | | | |
| F – test | | 5.012** | | | |
| df | | 4 | | | |

จากตาราง 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 2.70 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 3.564 + 0.040 (\text{ประสบการณ์ในการทำงาน})$$

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอย (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9

| ปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพ | b | Standard Error | B | t | P value |
|---|-------|----------------|-------|--------|---------|
| ค่าคงที่ | 3.564 | 0.047 | | 75.740 | 0.000 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | 0.040 | 0.018 | 0.165 | 2.239 | 0.026 |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอบ (R^2) | | 0.027 | | | |
| F – test | | 5.012** | | | |
| df | | 1 | | | |

จากตาราง 21 สามารถเขียนสมการ เพื่อทำนายปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ดังสมการต่อไปนี้

$$Y = b_0 + b_4x_4$$

แทนค่า $Y = 3.564 + 0.040x_4$

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการแทนค่า ดังนี้

Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9

x_1 = อายุ

x_2 = ระดับการศึกษา

x_3 = ระดับชั้นยศ

x_4 = ประสบการณ์ในการทำงาน

จากสมการข้างต้นอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 คือ ประสบการณ์ในการทำงาน หากข้าราชการมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.040 หน่วย

ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ตาราง 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ข้อ ที่ | สมมติฐาน | สถิติที่ใช้ และผลการทดสอบ |
|------------|---|---------------------------------|
| 1. | ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | chi-square |
| 1.1 | เพศของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| 1.2 | อายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| 1.3 | ระดับการศึกษาของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| 1.4 | ระดับชั้นยศของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| 1.5 | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวนกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| 2. | ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 | Stepwise Regression Analysis |
| | ปัจจัยในการปฏิบัติงาน | |
| | - ด้านสภาพแวดล้อม | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านนโยบายการบริหาร | สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | สอดคล้องกับสมมติฐาน |
| | - ด้านลักษณะงาน | สอดคล้องกับสมมติฐาน |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากคำถามปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม ปัญหาที่พบ คือ อาคารสถานที่คับแคบ แออัด และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอกับความต้องการ

ข้อเสนอแนะ จัดหาอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และให้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน มีความรวดเร็ว ทันสมัย ได้มาตรฐานเหมาะสมกับลักษณะงาน พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย สะดวกในการใช้งานมากกว่าที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน

2. ด้านนโยบายการบริหาร ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน รองลงมา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลยังไม่ประสานสอดคล้องเพียงพอ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่ไม่มีความถนัดต้องเสียเวลาในการเรียนรู้จนกว่าจะมีความชำนาญ และในกรณีที่ได้รับผิดชอบงานนั้น ๆ ไม่อยู่ เจ้าหน้าที่คนอื่นไม่สามารถดำเนินการต่อได้หรือหากทำได้ก็เกิดความล่าช้า เนื่องจากไม่มีการถ่ายโอนข้อมูลซึ่งกันและกันนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ ควรสอบถามความสมัครใจและความถนัดในการทำงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ และให้เจ้าหน้าที่ในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกันรับทราบข้อมูลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันในลักษณะคู่ขนาน และพร้อมที่จะมีการปรับสอดทดแทนในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดกรณีที่ได้รับผิดชอบโดยตรงไม่อยู่

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญ คือ จำกัดด้วยอัตราการครองยศ กล่าวคือ อัตราการครองยศไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ควรสร้างความเข้าใจให้เกิดการยอมรับกฎเกณฑ์และระบบขององค์กร และปลูกจิตสำนึกให้รักในหน้าที่ เกียรติของทหาร

4. ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ปัญหาที่พบ คือ การเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงล่าช้า เนื่องด้วยข้อจำกัดในขั้นตอนของระบบราชการ ไม่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ กระชับเวลาในการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้สั้นลง

5. ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน พบว่า ภาวะผู้นำและบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นใ้มน้ำใจ จูงใจให้ข้าราชการ

นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เนื่องด้วยรูปแบบการปฏิบัติทางทหาร ผู้นำและความพร้อมของทีมงานเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังคำขวัญที่ว่า สร้างทหารด้วยการฝึก สร้างขุนศึกด้วยการศึกษา สร้างผู้บังคับบัญชาด้วยการพัฒนาคุณธรรม

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่พบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

7. ด้านลักษณะงาน ปัญหาระบบงาน แต่ละสายงานไม่มีการแบ่งงานที่ชัดเจนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ตลอดจนไม่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างทำงานของตน ไม่มีการติดตามประสานงานกันจึงทำให้งานล่าช้า

ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนากระบวนการทุกสายงานให้มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกันผู้บังคับบัญชาควรประสานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างความสามัคคี ให้คำแนะนำและให้ความยุติธรรมด้านการทำงาน โดยให้ข้าราชการเอาใจใส่ ติดตามประสานงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้กับหน่วยตลอดจนถึงการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วขึ้น

8. ด้านบุคลากร ปัญหาที่เป็นอุปสรรคมากที่สุด คือ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน บุคลากรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานน้อยเกินไป ไม่สามารถพัฒนาและปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรใหม่ไม่เข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ควรจัดบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงานและเหมาะสมกับงาน มีการจัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความละเอียดรอบคอบ มีความสามัคคี และร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในหน่วยงาน และควรพัฒนาบุคลากรโดยจัดการอบรมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อบรมการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือเมื่อได้รับการเปลี่ยนตำแหน่ง และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

9. ด้านการใช้ทรัพยากร ปัญหา คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนางาน วัสดุอุปกรณ์ สถานที่และบุคลากร

ข้อเสนอแนะ จัดหางบประมาณให้เพียงพอในการพัฒนาระบบงาน และบุคลากร

10. ด้านการติดต่อประสานงานระหว่างต่างหน่วยงานและการให้บริการประชาชน ปัญหา คือ ผู้มาติดต่อประสานงานหรือผู้มาใช้บริการบางคนไม่ทราบถึงขั้นตอนการติดต่อ ระเบียบของทางราชการ ประกอบกับข้าราชการเจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้มาติดต่อประสานงานหรือประชาชนผู้มาใช้บริการไม่ได้รับความสะดวก รวดเร็ว

ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรจัดให้มีสวนประชาสัมพันธ์ให้ผู้มาติดต่อทราบถึง ขั้นตอนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ กฎระเบียบของทางราชการ ตลอดจนถึงการแนะนำอาคาร สถานที่ต่าง ๆ และการให้บริการประชาชนสอบถามข้อมูลของหน่วยงาน ระเบียบและวิธีปฏิบัติในการติดต่องานราชการ เพื่อให้ผู้มาติดต่อและประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ยิ่งขึ้น