

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 หน่วยขึ้นตรงระดับกองร้อยจำนวน 4 กองร้อย ได้แก่ กองร้อยลาดตระเวนระยะไกล 9 กองร้อยทหารสารวัตรกองพลทหารราบที่ 9 กองร้อยบิน กองพลทหารราบที่ 9 และกองร้อยกองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9 จำนวน 181 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดชั้นภูมิแยกตาม ระดับชั้นยศ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี - สิบเอก

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้าราชการชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ข้าราชการชั้นยศ จ่าสิบเอก (พิเศษ)

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า Cronbach's reliability Coefficient Alpha 0.887 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.0 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วย การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) การวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำเสนอในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มากที่สุด ระดับการศึกษาส่วนมากจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาระดับชั้นยศส่วนมากอยู่ในชั้นยศ สิบตรี - สิบเอก โดยมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลา 8 - 14 ปี มากที่สุด

2. ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนหรือรายได้ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ว่า

2.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความแออัด ไม่มีการแบ่งเป็นสัดส่วน ส่วนเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีแสงสว่าง อุดหนุนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงานมีความรวดเร็ว ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องข้าราชการสามารถปฏิบัติตามระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ส่วนเรื่องหน่วยงานมีนโยบายโครงสร้างและอัตรากำลังพลที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน หน่วยงานมีนโยบายโครงสร้างพิจารณาความดีความชอบ

อย่างเป็นธรรมชาติ ตามความรู้ความสามารถและหน่วยงานมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ในเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ข้าราชการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานข้าราชการพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับชั้นยศ ตามกรอบที่กำหนดไว้ในขณะนี้ และการปฏิบัติงานในกองพลทหารราบที่ 9 มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับกองพลอื่น

2.4 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน (ค่าเบี้ยเลี้ยง) ในการปฏิบัติงานสนามมีความเหมาะสมแล้ว พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องการได้รับรายได้จากการทำงานในหน้าที่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

2.5 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถดีในเรื่องงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและให้การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและความก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือหรือประสานกันดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นข้าราชการและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเสมอ และในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน

2.7 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าราชการมีความรู้ความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ทำอยู่มีลักษณะน่าสนใจ ทำทนายความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกมิติของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติด้านกระบวนการทำงานถูกต้อง รวดเร็ว และมิติด้านความพึงพอใจ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุดของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ด้านเงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างประหยัด การใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดด้วยความระมัดระวัง ดูแลไม่ให้เกิดความเสียหายและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องงบประมาณสมดุลงกับปริมาณงานหรือแผนงานแล้ว ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่ปานกลาง

3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มากทุกข้อ ในเรื่องเกี่ยวกับผลงานเสร็จทันเวลา สามารถปฏิบัติงานได้ดี รวดเร็ว ผลงานเสร็จตามเป้าหมาย ผลงานที่คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

3.3 ประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการส่วนมากมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเกี่ยวกับสามารถให้บริการสะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ สามารถให้บริการประชาชนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงาน ส่วนเรื่องผลงานของท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย

1. สมมติฐานบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน ใช้ Chi - Square พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

2. สมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 โดยการวิเคราะห์สมการการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ร้อยละ 64.1

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรทั้งหมดที่กำหนดไว้ลงสู่สมการการถดถอยแล้วคัดตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญออกทีละตัว ด้วยการทดสอบจนเหลือตัวแปรที่มีนัยสำคัญเท่านั้นที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบของสมการถดถอย เพื่อทำนายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

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

จากสมการข้างต้นอธิบายได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.453 หน่วย รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน หากข้าราชการมีความรู้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.301 หน่วย และด้านนโยบายการบริหาร หากข้าราชการเข้าใจนโยบายการบริหารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย

ส่วนด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้ คือ

1. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งสามารถอภิปรายเหตุผลปัจจัยดังกล่าว ได้ดังนี้

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ต้องผ่านการสอบคัดเลือกทดสอบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงานและโดยส่วนใหญ่ จบการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบ และกองพลทหารราบที่ 9 ต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนของกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ และแต่ละกลุ่มงาน ฝ่ายงานต่าง ๆ ได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ข้าราชการแต่ละคนได้รับการมอบหมายการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน แม้ข้าราชการอยู่ในระดับชั้นยศเดียวกัน จะมีอาวุโสต่างกันก็ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ข้าราชการมีความสัมพันธ์อันดี (อยู่ในระดับมาก) ต่อผู้ร่วมงาน จะปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไบตะห์ สนิทวาที (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองหนังสือเดินทาง กรมการกงสุล กระทรวงต่างประเทศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา นันทสกุลสาร (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษากรณีฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุดา ว่องวิษณุพงศ์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด รองผู้ว่าการบริหาร การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ด้านผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ซึ่งผลจากการศึกษา สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อม ข้าราชการมีระดับความคิดเห็น โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานแออัดมาก ไม่มีการแบ่งเป็นสัดส่วน ที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ปานกลาง ในหน่วยงานมี วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพียงพอปานกลาง และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยงานมีความรวดเร็ว ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะงานปานกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราชฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมา นั้นเป็น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ จากผลการศึกษาอาจสืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมของอาคารสำนักงานกองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9 เป็นที่ราชการมีความแออัด จึงมีความแตกต่างกับบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด ซึ่งเป็นสถานที่เอกชน

2.2 ด้านนโยบายการบริหาร ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีนโยบายโครงสร้าง และอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปานกลาง มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถ และมีเกณฑ์การประเมินผล ติดตามผลในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมปานกลาง ข้าราชการสามารถปฏิบัติตามระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนและรายได้ อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา นันทสกุลสาร (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของนิติกร ศึกษากรณี ฝ่ายลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร โดยทั่วไปมีทรัพยากร เป็นปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหลักการบริหาร คือ ปัจจัยกำลังคน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีอัตรากำลังไม่สมดุลกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับชั้นยศ ตามกรอบที่กำหนดไว้ และการปฏิบัติงานในกองพลทหารราบที่ 9 มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับกองพลอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษากรณีฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน

ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าข้าราชการกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ได้รับการตอบสนองตามความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีลำดับขั้นตอณมาสโลว์ (Maslow, 1998, p.129) ได้ถึง 4 ลำดับขั้น ส่วนความต้องการความสำเร็จในชีวิตนั้นโดยส่วนใหญ่นายทหารประทวนกองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9 นั้นมีความต้องการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร

2.4 ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ข้าราชการได้รับรายได้จากการทำงานในหน้าที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ข้าราชการได้รับค่าตอบแทน (ค่าเบี้ยเลี้ยง) ในการปฏิบัติงานราชการสนามมีความเหมาะสมแล้ว และพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมา นั้นเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้

2.5 ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถดีในเรื่องงานที่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และให้การช่วยเหลือเมื่อข้าราชการมีปัญหาในเรื่องงานในระดับมาก ส่วนผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและความก้าวหน้าในงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการเสมอในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมา นั้นเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษากรณีฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการจะมีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือหรือประสานกันดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานจะมีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันเสมอ และในการปฏิบัติงานข้าราชการจะได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษาฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน

2.7 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการมีความรู้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในระดับมาก ส่วนงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะน่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมา นั้นเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา งามสุทธิ (2545) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนิติกร ศึกษาฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี สำนักกฎหมาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, Mausser & Snydermary, 1998, pp.113 - 115) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน เมื่อบุคคลทำอะไรลงไปแล้ว ก็ต้องการเห็นผลสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ

จากผลการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนหรือรายได้

จากผลการศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มากที่สุด รองลงมานั้นเป็นด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ซึ่งการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ นายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ชัดแย้งกันในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ซึ่งสาเหตุที่แตกต่างกันนั้นอาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและรายได้ มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงเนื่องจากบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด เป็นบริษัทเอกชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรา นันทสกุลสาร (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมานั้นเป็นด้านนโยบายการบริหาร และปัจจัยด้านลักษณะงานตามลำดับ โดยทั้งนี้ผลการศึกษาของหน่วยงานทั้งสองสอดคล้องกันอาจสืบเนื่องจากเป็นองค์กรทางราชการ มีระเบียบแบบแผนตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นอาชีพที่มั่นคงมีเกียรติ ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนและหน่วยงาน และอาจสืบเนื่องจากข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) และทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ของเฮอริเบอร์กแล้วนั่นเอง และนอกจากนี้ยังมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพข้าราชการทหาร

3. จากการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุด มิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว และมีมิติด้านความพึงพอใจ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานด้านมิติการใช้ทรัพยากรต่ำสุด ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ได้แก่ ข้าราชการคิดว่างบประมาณ สมดุลกับปริมาณงานแล้ว และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีอยู่อย่างประหยัด และจะใช้วัสดุ อุปกรณ์ทุกชนิดด้วยความระมัดระวัง ดูแลไม่ให้เกิดความเสียหาย และอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3.2 ประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงานมิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผลงานเสร็จทันเวลา ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และผลงานมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนด

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมิติด้านความพึงพอใจ ของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ได้แก่ ข้าราชการสามารถให้บริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผลงานเป็นที่พอใจของเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนผลงานของข้าราชการเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำที่สุดมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ส่วนมิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว และมีมิติด้านความพึงพอใจ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมทุกด้านของพนักงาน บริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านผลผลิต ด้านต้นทุนการผลิตและด้านกระบวนการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา นันทสกุลสาร (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกมิติของข้าราชการศาลแขวงในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับที่มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในเรื่องเกี่ยวกับมิติด้านกระบวนการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว และมีมิติด้านความพึงพอใจ ประสิทธิภาพอยู่ในระดับที่มาก ส่วนในมิติด้านการใช้ทรัพยากรต่ำสุด พบว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง โดยอาจสืบเนื่องจากหน่วยงานทั้งสองเป็นองค์กรราชการนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และผู้วิจัยได้รวบรวมจากแบบสอบถาม และความคิดเห็นส่วนบุคคลประกอบกันสรุปได้ดังนี้

1. กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดหาอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน ลดความแออัดในการจัดแบ่งพื้นที่ในแต่ละสายงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานเพียงพอ มีความพร้อมและทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน

2. กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ควรกำหนดโครงสร้าง และอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น คัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การพิจารณาเลื่อนบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาด้านความรู้ ความสามารถ และอายุงาน เพื่อความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการ

3. กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับทุนการศึกษาและได้รับสิทธิกู้เพื่อการศึกษา โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย หรือเสริมสร้างบรรยากาศให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) เนื่องจากข้าราชการส่วนมากจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ควรให้ข้าราชการไฝหาคำรู้ระดับสูงขึ้นไป และส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับและทุกสายงาน ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ควรพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมทั้งบุคลากรให้รองรับระบบสารสนเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นมากที่จะต้องมีผู้ดูแลระบบสารสนเทศ เพราะในหน่วยงานมีระบบ LAN ผู้ใช้ระบบสารสนเทศและเครื่องคอมพิวเตอร์จำนวนมาก ซึ่งผู้ดูแลระบบจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือฝึกฝนตนเองให้มีความรอบรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

5. กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 ควรพิจารณาจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ และสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับให้สามารถรองรับกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีบ้านพักอย่างเพียงพอและเหมาะสม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และนันทนาการต่าง ๆ

6. ผู้บริหารระดับสูง ควรส่งเสริมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายมีการประสานความสัมพันธ์กันในหน่วยงาน เน้นการทำงานร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีต่อการประสานงานและความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้เกิดศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงาน

7. หน่วยงานควรมีนโยบายในการหมุนเวียน (Job Rotation) เนื่องจากข้าราชการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นเวลานาน มีความรู้ความชำนาญในงานของตนเองเป็นอย่างดี แต่ขาดความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ข้าราชการบางคนรับผิดชอบในตำแหน่งเป็นเวลานานหลายปี โดยไม่เคยหมุนเวียนงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในสายงานของตนในภาพรวม ในมุมมองกว้างมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดให้มีการหมุนเวียนงาน โดยเริ่มจากในสายงานหรือฝ่ายเดียวกันเป็นอันดับแรก

8. หน่วยงานควรจัดข้าราชการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถเพื่อให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อประสบผลสำเร็จในงานจะทำให้ข้าราชการ ภาคภูมิใจว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 เชิงคุณภาพ ซึ่งจะให้รายละเอียดมากขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผูกพันต่อองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความเครียดในการทำงาน ว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการนายทหารประทวน กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 หรือไม่อย่างไร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ กองพลทหารราบที่ 9 กับกองพลอื่น ๆ ว่ามีประสิทธิภาพในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่