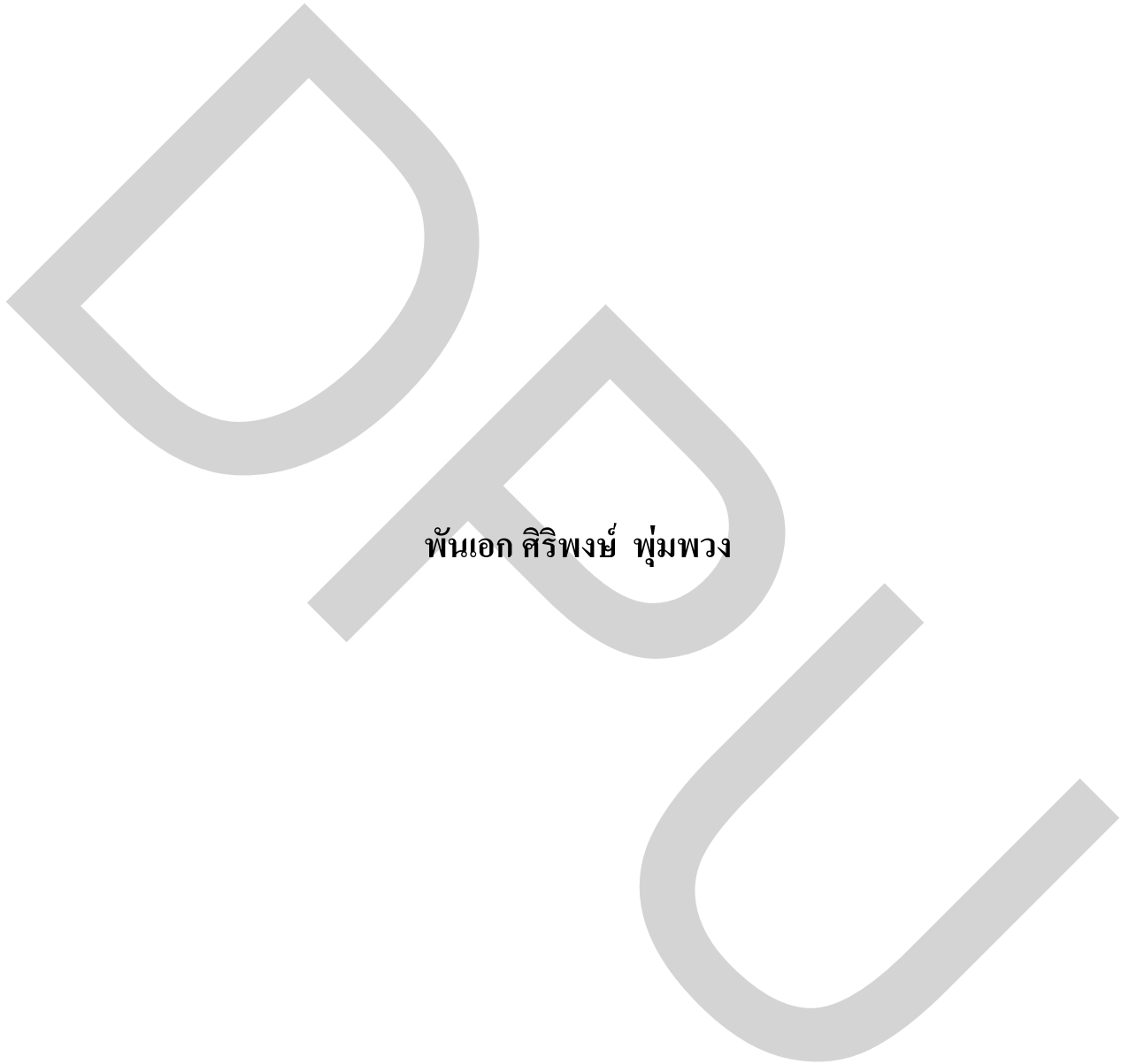


ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร



พันเอก ศิริพงษ์ พุ่มพวง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการโทรคมนาคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**The Factors Influencing the Performances of Military  
Telecommunication Station Officers**



**COL. SIRIPONG POOMPUANG**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Science (Telecommunications Management)**

**Department of Telecommunications Management  
Graduate School, Dhurakijpundit University**

**2010**

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร” นี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ก็ด้วยความเมตตาและความกรุณาของท่านอาจารย์ นาวาอากาศเอก ดร.วิระชัย เชาว์กำเนิด อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า อบรมสั่งสอน และถ่ายทอดวิชาความรู้ เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และข้อคิดเห็น รวมทั้งข้อปฏิบัติต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนได้กรุณาตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ กระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ และถูกต้องที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ มั่งคั่ง และอาจารย์ ดร. ประศาสน์ จันทราทิพย์ ที่ทั้งสองท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตามลำดับ ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่านคือ นาย นพรัตน์ ไวยโรจนะ นางสาวดวงมณี บัวขุน และนางสาวอัจจิมา มั่นทน ที่กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของเครื่องมือ เพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงคุณภาพมากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ นาวาอากาศโทกรกฤต อารีกุล ที่ได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลในงานวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการให้คำแนะนำ ตลอดจนขอขอบคุณ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ภรรยา และบุตร ที่เฝ้าดูแล ให้กำลังใจ ให้โอกาส และให้กำลังใจในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ จนสำเร็จการศึกษา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงจะเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พันเอก ศิริพงษ์ พุ่มพวง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	7
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	13
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	18
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	18
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	20
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	20
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	25
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	26
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน.....	29
4.3 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล.....	41
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน.....	42
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของกำลังพล.....	46
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	53
5.2 ประชากรในการวิจัย.....	54
5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
5.4 สรุปผลการวิจัย .....	54
5.5 การอภิปรายผล.....	56
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก .....	70
ประวัติผู้เขียน.....	81

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ .....	21
3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล.....	22
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของประชากรในการวิจัย จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ อายุ ราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา.....	26
4.2 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านสภาพสภาพการปฏิบัติงาน).....	29
4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน).....	31
4.4 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านสวัสดิการ และสิทธิกำลังพล)....	32
4.5 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน) .....	33
4.6 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน) .....	34
4.7 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจ (ด้านการปกครองบังคับบัญชา)...	35
4.8 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ (ด้านลักษณะงาน และความสำเร็จ ในการทำงาน).....	36
4.9 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน).....	38
4.10 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านสภาพครอบครัว).....	39
4.11 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านเทคโนโลยี.....	40
4.12 สรุปค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านขวัญกำลังใจ และด้านเทคโนโลยี.....	41
4.13 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	42
4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคม.....	43
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	47
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลัง พลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	48
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	48
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนบุตร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลัง พลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	49
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ (เงินเดือน) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	50
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร.....	50
4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	51
5.1 แสดงความต้องการในแต่ละด้าน การตอบสนอง และผลลัพธ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน.....	61

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบหรือแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	19
5.1 ตัวแบบแนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ให้ข้าราชการประจำสถานี โทรคมนาคม ระบบโทรคมนาคมทหาร เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง.....	60



หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานี โทรคมนาคม ระบบโทรคมนาคมทหาร
ชื่อผู้เขียน	พันเอก ศิริพงษ์ พุ่มพวง
อาจารย์ที่ปรึกษา	นาวาอากาศเอก ดร.วีระชัย เซาว์กำเนต
สาขาวิชา	การจัดการโทรคมนาคม
ปีการศึกษา	2553

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ประชากรคือ กำลังพลประจำสถานีฯ จำนวน 150 คน ที่ปฏิบัติงานระหว่างตุลาคม 2552 ถึงเมษายน 2553 โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติร้อยละ และความถี่ สำหรับการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน สถิติร้อยละ และความถี่ สำหรับวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยฯ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติ F-Test และ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลประจำสถานีฯ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนชั้นยศ่าสิบเอก อายุ 41 ปีขึ้นไป อายุราชการมากกว่า 16 ปี และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่อปัจจัยต่างๆ ในระดับสูง เรียงจากปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านพึงพอใจ ตามลำดับ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ร้อยละ 74.66 และระดับปานกลาง ร้อยละ 25.33 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ สัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สูงกว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน และกำลังพลประจำสถานีฯ ยังได้เสนอแนะ เรื่องการบรรจุกำลังพลประจำสถานีฯ ควรบรรจุผู้ที่มีความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ ตรงสายงาน ซึ่งทางผู้บังคับบัญชาได้แก้ไขโดยการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอแล้ว

**Thematic Paper Title** The Factors Influencing the Performances of Military  
Telecommunication Agency Officers

**Author** Col. Siripong Poompuang

**Thematic Paper Advisor** Gp.Capt.Dr.Weerachai Chaokamnerd

**Department** Telecommunications Management

**Academic Year** 2010

### ABSTRACT

The objective of the Factors Influencing the Performances of Military Telecommunication Station Officers Research is in order to educate the factors influencing the performances of the officer operations who operated the military telecommunication station. Researcher inquires 150 officers from MTA, who operated the Military Telecommunication Station. To be stationed during October 2009 – April 2010. Researcher distributed the questionnaires to collect the data from all officers. The percentage and frequency were employed for personnel analysis; whereas the arithmetic mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (S.D.) were calculated to identify the factors influencing the work performance and working efficiency according to the officers own opinions. Pearson's product moment correlation coefficient was used as the indicator for the correlation between the influencing factors and working efficiency, and F- test and ANOVA with the significance of 0.05 levels was used for the correlation between personal data and working effectiveness.

The results show that the officers are in high performance, 74.66 %. Most officers were noncommissioned officers (E-5), 41 years old up, 16 years more in service and at least G-12 graduation; these points show no effect on their performance. Pearson's product moment correlation coefficient indicates the correlation between the influencing factors (satisfaction, moral and technology) and working efficiency, the most is moral, next is satisfaction, and least is technology respectively. The appointed personnel should be appropriated person. Anyway, this case, Commanders always assigns the training course for them to increase personnel capability.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 18 กองบัญชาการกองทัพไทยมีหน้าที่ ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้รับผิดชอบ มาตรา 29 โครงสร้างองค์การฝึกและการศึกษาของทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตามนโยบายที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยให้ กองบัญชาการกองทัพไทยรับผิดชอบการฝึกและศึกษาในระดับยุทธศาสตร์ การปฏิบัติการร่วมของ กองทัพไทยและการปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย และให้กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ รับผิดชอบในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธวิธี และมาตรา 31 ให้กองบัญชาการ กองทัพไทยรับผิดชอบการวางแผน พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา กองทัพไทย ให้สามารถติดต่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับ รัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม ตลอดจนการแบ่งมอบความ รับผิดชอบในการดำเนินการให้กับกองทัพและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการ กองทัพไทย กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 มาตรา 3 ให้แบ่งส่วนราชการกองบัญชาการ กองทัพไทย กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ดังต่อไปนี้ (7) กรมการสื่อสารทหาร และมาตรา 10 กรมการสื่อสารทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ การสารสนเทศทางทหาร และการส่งกำลังบำรุงสิ่ง อุปกรณ์สายสื่อสารให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกองทัพไทย มีเจ้ากรมการสื่อสารทหารเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

ในการควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลัง ทหาร และในการฝึกและศึกษาระดับยุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติการร่วมของกองทัพไทยและการ ปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งการวางแผน พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับระบบ

ควบคุมบังคับบัญชากองทัพไทย ให้สามารถติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับรัฐบาล ระดับกระทรวง และหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม นั้น จำเป็นต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัย เครือข่ายขนาดใหญ่มีความเร็วสูง และครอบคลุมพื้นที่ทั้งประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย มอบหน้าที่ให้กรมการสื่อสารทหาร จัดตั้ง ดำเนินการ และรับผิดชอบระบบโทรคมนาคมทหาร เพื่อเชื่อมโยงสัญญาณ และข้อมูลจากหน่วยต่างๆ เข้าด้วยกัน

ในระบบโทรคมนาคมทหาร มีส่วนประกอบหลัก 3 ส่วน คือ (1) ระบบโครงข่ายสื่อสารสัญญาณความเร็วสูง (Synchronous Digital Hierarchy : SDH) ประกอบด้วยระบบวิทยุเชื่อมโยงผ่านไมโครเวฟ และระบบเส้นใยแก้วนำแสง (2) ระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียม และ (3) ระบบชุมสายโทรศัพท์และ Network Switching ทั้ง 3 ส่วนประกอบหลักของระบบโทรคมนาคมทหารนี้ได้ติดตั้งประจำ ณ สถานีโทรคมนาคมทหาร ทั่วประเทศ ซึ่งแต่ละสถานีโทรคมนาคมทหาร มีกำลังพลปฏิบัติงานประจำสถานี และบางสถานีไม่มีกำลังพลปฏิบัติงาน ในแต่ละสถานีมีตั้งอยู่บริเวณพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตลอดจนพื้นที่จังหวัดต่างๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ สถานีที่ตั้งมีทั้งบนภูเขาและที่ราบ รวมทั้งหมด 113 สถานี และมีกำลังพลของกรมการสื่อสารทหารปฏิบัติหน้าที่ประจำ จำนวน 150 นาย ทำหน้าที่ ตรวจสอบการทำงาน และปรนนิบัติบำรุงเครื่องมือสื่อสารประจำสถานีโทรคมนาคม รวมทั้งรักษาคุณภาพ และมาตรฐานของวงจรสื่อสารในระบบโทรคมนาคมทหาร เพื่อให้ส่วนประกอบหลักทั้ง 3 ส่วนของระบบโทรคมนาคมทหาร สามารถทำงานได้อย่างสมบูรณ์ และให้บริการงานสื่อสารได้ครอบคลุมทั้งประเทศอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านระบบโทรคมนาคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย ต้องจัดหาอุปกรณ์สื่อสารในระบบโทรคมนาคมทหาร สมัยใหม่ทดแทนของเดิมที่ล้าสมัยและชำรุด และข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และระบบการจัดหา ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย ไม่สามารถจัดซื้ออุปกรณ์สื่อสารมาทดแทนอุปกรณ์สื่อสารเดิมทั้งหมด ได้ในทันใด ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ ระบบโทรคมนาคมทหาร มีอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยหลากหลายยี่ห้อปะปนกับเครื่องมือสื่อสารเดิมที่ล้าสมัย ดังนั้น กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีโทรคมนาคม ที่เป็นส่วนสำคัญในระบบโทรคมนาคม ต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง เพื่อให้สามารถใช้งานเครื่องมือสื่อสาร และปรนนิบัติบำรุงเครื่องมือสื่อสารเหล่านี้ให้ดำรงขีดความสามารถและประสิทธิภาพสูงได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และที่สำคัญตามหลักจิตวิทยาทั่วไป มนุษย์ส่วนมากไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้อาจมีการต่อต้าน และขวัญกำลังใจก็จะลดลง ในขณะที่เดียวกันสถานีที่ตั้งของสถานีโทรคมนาคม ก็เป็นปัจจัยทำให้การปฏิบัติหน้าที่อาจไม่ประสิทธิภาพ อีกทั้ง รัฐบาลมีนโยบายให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retire) เพื่อให้องค์กรมีขนาดเล็กลงแต่มีขีดความสามารถสูง

กองบัญชาการกองทัพไทย จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการอย่างเต็มขีดความสามารถ และมีประสิทธิภาพสูง พร้อมทั้งจะปฏิบัติภารกิจได้ตามที่กำหนดตลอดเวลา

จากความสำคัญและปัญหาดังที่กล่าวมา การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ผู้วิจัยจึงคิดที่จะวิจัยเรื่องนี้ ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และ/หรือ รongรับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม ในระบบโทรคมนาคมทหาร ให้ระบบการควบคุม และสั่งการ รวมทั้งระบบอำนวยการยุทธของกองทัพไทย มีประสิทธิภาพและมั่นคงต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

2. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ (ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพครอบครัว) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ซึ่งปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม 2552 ถึง เดือนเมษายน 2553 จำนวน 150 คน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้าง (ตัวแปรต้น) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร
2. ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร กรมการสื่อสารทหาร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนการพัฒนาบุคลากร (กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร) ในการรองรับการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม ในระบบโทรคมนาคมทหารต่อไปในอนาคต

### 1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดโดยเกิดความยุ่งยากน้อยที่สุด โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่
2. ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีโทรคมนาคม ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี
3. ระบบโทรคมนาคมทหาร หมายถึง ระบบการสื่อสารที่ประกอบด้วยระบบโครงข่ายสื่อสารสัญญาณความเร็วสูง (Synchronous Digital Hierarchy: SDH) ทั้งระบบวิทยุเชื่อมโยงย่านไมโครเวฟ และระบบเส้นใยแก้วนำแสง ระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียม และระบบชุมสาย โทรศัพท และ Network Switching
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ตั้งสถานี บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก สิทธิและความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน
5. หน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง ภารกิจที่ต้องกระทำตามตำแหน่งที่รับมอบหมาย
6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด
7. สถานีโทรคมนาคมทหาร หมายถึง สถานที่ และอาคาร สำหรับติดตั้งอุปกรณ์การสื่อสารในระบบโทรคมนาคมทหาร และสำหรับปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร
8. กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติ และดูแลรักษาอุปกรณ์การสื่อสาร ในระบบโทรคมนาคมทหาร ตามสถานีต่างๆ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานี  
โทรคมนาคมทหาร ในครั้งนี้จะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในเรื่อง ต่อไปนี้

- 2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

##### 2.1.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้  
ความหมายของคำว่า “ ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้  
ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538: 393)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ว่าดี  
ขึ้นอย่างไร แ่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน (นาวาอากาศโท เฉลิมพร  
บุญศิริ, 2540 : 17)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การเน้นการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยตรงต่อการสร้างผลผลิต 1  
หน่วย (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2537 : 7)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดต้นทุนของทรัพยากรกับผลงานที่ทำได้ นั่นคือ การนำเอา  
ผลผลิตที่ทำการออกมาได้เปรียบเทียบกับทรัพยากรต่างๆ ที่มีการใช้ไปเพื่อการผลิต หรือก็คือการวัด  
อัตราส่วนของผลผลิต (Output) ต่อต้นทุนที่ใช้ไป (Input) นั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 22)

ประสิทธิภาพ ( EFFICIENCY) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้  
จากการทำงาน ว่าดีขึ้นอย่างไร แ่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการศึกษาค้นคว้า จึงน่าจะหมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ ในระยะเวลาที่กำหนดหรือทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน โดยเกิดความยุ่งยากน้อยที่สุด โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่

### 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญโดยตลอดในทุกยุคทุกสมัย นับตั้งแต่มีการพัฒนาศาสตร์ขึ้น จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในงานที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น มักสัมพันธ์กับการใช้เวลา การใช้จ่ายเงิน และการใช้คนในการปฏิบัติงานนั้นๆ ในบางกรณีประสิทธิภาพอาจจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้วยว่าทำงานอย่างไร จึงจะให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เอกชัย กี่สุพันธ์, 2539: 84)

ในการบริหารงานที่เน้นความมีประสิทธิภาพหรือเน้นคุณค่าที่ได้จากการบริหารงานนั้น จะเริ่มพิจารณาตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือจุดเริ่มต้นของงาน จนงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ โดยเน้นคุณภาพงานทุกขั้นตอนดังนี้ คือ

ปัจจัยนำเข้าซึ่งได้แก่ ทรัพยากรการบริหารซึ่งมี คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ผู้บริหารต้องใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้เหมาะสมสอดคล้องกับของที่มี และภาวะแวดล้อมที่องค์กรเป็นอยู่ในขณะนั้น โดยต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรและให้ได้ผลตอบแทนกลับคืนมามากที่สุด เท่าที่จะมากได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานด้วย

กระบวนการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนงาน จัดองค์กร บริหารงานบุคคล ฯลฯ ผู้บริหารจะต้องออกแบบกระบวนการบริหาร ซึ่งเน้นคุณภาพงานที่จะได้จากกระบวนการบริหาร ทั้งปริมาณและคุณภาพงานที่ดี โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับภาวะแวดล้อมขององค์กรด้วย

ผลที่ออกมาจากการบริหาร คือ ประสิทธิภาพขององค์กรจะทำให้ผู้บริหารงานประเมินผลได้ว่าการบริหารงานนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายได้มากน้อยเพียงไร ประสิทธิภาพที่ได้รับจะทำให้ทราบว่า การบริหารงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร

หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน เท่าที่นำมาใช้นั้น JOHN.P CAMPBELL ได้เคยสรุปไว้โดยประกอบด้วย 30 ข้อ ตัวอย่าง เช่น

- 1) กำไร
- 2) คุณภาพ
- 3) การมุ่งความสำเร็จ
- 4) ความพึงพอใจในงาน
- 5) แรงจูงใจ
- 6) ขวัญและกำลังใจ



- 7) ประสิทธิภาพผลรวม
  - 8) ความขัดแย้งและความสามัคคี
  - 9) ความคล่องตัวและการปรับตัว
  - 10) ความมั่นคง
- ฯลฯ

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติการก็ประกอบด้วยคุณภาพของกำลังพลเทคโนโลยีและยุทธวิธี(หลักนิยมกองทัพอากาศ,2539) จากปัจจัยทั้งสามที่กล่าวมาแล้วนั้น คุณภาพของกำลังพลเป็นส่วนสำคัญที่สุดเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจ เพราะกำลังพลเป็นผู้ควบคุมหรือเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ตลอดจนเป็นผู้กำหนดยุทธวิธีให้เหมาะสมกับภารกิจและขีดความสามารถของเทคโนโลยีที่มีอยู่ด้วย โดยกำลังขวัญเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพของบุคคล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อผลงานของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ขวัญจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอันที่จะปฏิบัติการติดตามนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น และโดยเฉพาะกำลังพลของกองทัพ จำเป็นจะต้องอาศัยขวัญและกำลังใจเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติการที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพลของหน่วยจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องดูแลเอาใจ

ขวัญ (Moral) มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “esprit de corps” และมีผู้ให้ความหมายต่างๆ ดังนี้

ขวัญ คือ สภาวะทางจิตใจซึ่งทำให้นักพลทำงาน ด้วยความรู้สึกรักพอใจและสนุกสนาน เพลิดเพลิน (วิจิตร อวาทะกุล, 2541: 260)

ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงานคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการขององค์กร (ทองใบ สุดชาติ, 2543: 190)

ขวัญ คือสภาวะทางจิตใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน (เสนาะ ตีเขาว์, 2532: 260)

ขวัญ คือสภาวะจิตใจที่แสดงออกมาในแง่ที่พึงปรารถนาในด้านความขยันในการทำงาน (พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์, 2532: 118)

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ เป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ได้ดี โดยความสมัครใจและมีความสุขกับงาน เป็นเรื่อง que ผู้บริหารทะเลยมไม่ได้ (ภิญโญ สาร, 2536: 184)

ขวัญ เป็นการแสดงออกทางจิตใจ หรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องตรวจสอบอยู่เสมอโดยมองได้จาก ทัศนคติของคนที่มีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น ความสามัคคี ดังนั้นหน่วยงานต้องมีวิธีบำรุงขวัญ (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2530: 120)

ขวัญ จะทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงานอย่างสมานฉันท์ ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ช่วยเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การให้เกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล(อุทัย หิรัญโต, 2531: 161)

ขวัญ ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างแรงกล้า โดยสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ โดยองค์การต้องสร้างขวัญให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534: 242)

“ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

The Fundamental of Top Management (อ้างอิงใน วิรัตน์ บุญซิด, 2527: 13) ได้สรุปความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ ความภักดีที่มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้ห้องค้การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเข้าใจต่อองค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง

### 2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มาสโลว์ (Maslow) (อ้างอิงใน วัฒนา สุตรสุวรรณ, 2519: 237-242) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ (A Theory of Human Motivation) ขึ้น โดยมีสมมติฐาน อันเป็นสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ทรายใจที่มนุษย์ ยังมีชีวิตอยู่มมนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นการจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก แต่ความต้องการที่มีอิทธิพลจูงใจต่อพฤติกรรมคือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ หรือเรียกว่า “ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs)” มาสโลว์ได้กำหนดแรงจูงใจตามลำดับความเข้มข้นแห่งความต้องการเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

3.1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคน ยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด

3.2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เป็นความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากความต้องการที่เกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3.3) ความต้องการทางด้านสังคม เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้ จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ คนต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน

3.4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น และความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น

3.5) ความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จสมหวังในชีวิตของตนเอง ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่ยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับลำดับขั้นต้น ที่ผ่านมาเพราะเมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จในระดับต้นๆ ที่ผ่านมาก็จะเกิดความมานะและเห็นว่า ความต้องการในลำดับถัดๆ ไปเป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะให้ได้ เช่น ต้องการได้ยศได้ตำแหน่งสูงสุด เป็นต้น

จากหลักทฤษฎีของมาสโลว์ อาจอธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเริ่มจากต่ำไปหาสูง ความต้องการขั้นต่ำ คือความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ปัจจัยสี่ในการดำรงชีพ ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เมื่อได้รับการตอบสนองตามต้องการขั้นต่ำแล้ว จะเกิดความต้องการสูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคง มนุษย์ต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่างๆ ที่มีต่อตัวเขาเอง ความต้องการระดับที่สาม คือ ความต้องการการเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม เพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการระดับที่สี่ คือ เกียรติยศชื่อเสียง มนุษย์ต้องการยกย่องชมเชยยอมรับจากบุคคลอื่น ความต้องการอันดับสุดท้ายคือ ความต้องการความหวังของชีวิต

## 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ในการศึกษาด้วยตนเองในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมี ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจ ของมาสโลว์ (Maslow Theory) ซึ่งได้ให้ทัศนะว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอมิได้ขาด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสิ่งที่จูงใจต่อไป มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)

### 2.3.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

Douglas McGregor ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลไว้ในข้อสมมุติ 2 ประการ โดยได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารของตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

2.3.2.1 ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

2.3.2.1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้

2.3.2.1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบการทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3.2.1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2.3.2.2 ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

2.3.2.2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.3.2.2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3.2.2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.3.2.2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับความผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย

2.3.2.2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

2.3.2.2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติ 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์การเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

2.3.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ( Herzberg's two-factor theory ) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจ โดย Herzberg ซึ่งได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้าง

ความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

2.3.3.1 ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหารงานของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดลดลง ปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยอมรับและยกย่อง ชมเชย ความรับผิดชอบ

2.3.3.2 ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าเป็นปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยอนามัย เพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นจะต้องใช้ยารักษาให้หาย การใช้ยาไม่ได้ทำให้แผลหายแต่เพื่อป้องกันไม่ให้แผลเน่าเป็นการใช้เพื่อให้กลับสู่สภาพปกติเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากปัจจัยอนามัยไม่ได้รับความสนใจสิ่งต่าง ๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดี ๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้น ถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย การศึกษาของ Herzberg ได้แบ่งปัจจัยต่าง ๆ

#### 2.3.4 ทฤษฎี E R G (สุพิน เกชาคุปต์, 2539: 77)

Clayton Alderfer (1972) ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ และ Herzberg ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเขายังคงให้ความสนใจต่อความต้องการของมนุษย์ แต่ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Related Needs) และความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) หรือ E R G ความต้องการเหล่านี้มีลักษณะเช่นเดียวกับความต้องการตามทัศนะของมาสโลว์และ Herzberg เพียงแต่การจัดกลุ่มประเภทมีความแตกต่างกัน สำหรับ Alderfer ความต้องการนี้มีความเกี่ยวเนื่องกัน มิได้แบ่งเป็นขั้นๆ หรือเป็นกลุ่มดังเช่นของนักทฤษฎี 2 ท่านแรก Alderfer เชื่อว่าไม่จำเป็นที่ความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น เขากล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลบางคนจะถูกชี้นำโดยความต้องการขั้นกลางหรือขั้นสูงก็ได้ และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันก็ได้ความต้องการ 3 ขั้นนี้ได้แก่

2.3.4.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้

2.3.4.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Related needs) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

2.3.4.3 ความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเอง และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับความต้องการเบื้องสูงในทฤษฎีของมาสโลว์

## 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนงาน จัดองค์การ บริหารงานบุคคล เป็นต้น ผู้บริหารจะต้องออกแบบกระบวนการบริหาร ซึ่งเน้นคุณภาพงานที่จะได้จากกระบวนการบริหาร ทั้งปริมาณและคุณภาพงานที่ดี โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับภาวะแวดล้อมขององค์การด้วย

ผลที่ออกมาจากการบริหาร คือ ประสิทธิภาพขององค์การจะทำให้ผู้บริหารงาน ประเมินผลได้ว่าการบริหารงานนั้นๆ บรรลุถึงเป้าหมายได้มากน้อยเพียงไร ประสิทธิภาพที่ได้รับจะทำให้ทราบว่า การบริหารงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร

หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน เถาที่นำมาใช้นั้น JOHN.P CAMPBELL ได้เคยสรุปไว้โดยประกอบด้วย 30 ข้อ ตัวอย่าง เช่น

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ขวัญและกำลังใจ
3. แรงจูงใจ

ฯลฯ

ในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ประกอบด้วยอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากร แต่ละหน่วยงาน คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน แม้แต่กองทัพ กำลังพลที่ปฏิบัติการกิจเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของชาติให้สำเร็จได้นั้น หลักนิยมจะเป็น พื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของกำลังทหาร เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของชาติ การไม่มีหลักนิยมหรือการมีหลักนิยมที่ไม่เหมาะสมกับธรรมชาติของกำลังแต่ละประเภท จะทำให้การปฏิบัติการกิจของเหล่าทัพ ตลอดจนการพัฒนา เป็นไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง และไม่มีประสิทธิภาพ

#### 2.4.1 คุณภาพของกำลังพล (Man)

คุณภาพของกำลังพล ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจ สำหรับกองทัพไทยสิ่งที่ต้องการ คือ คุณภาพของกำลังพลทั้งหมดในกองทัพ มิใช่เหล่าใดเหล่าหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนในเรื่องจำนวนของกำลังพลนั้น กองทัพไทยไม่ต้องการกำลังพลปริมาณมากนักเมื่อเทียบเป็นอัตราส่วนต่อยุทธโศปกรณ์ที่มีอยู่ แต่ต้องการคุณภาพมากกว่า เนื่องจากคนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญมากที่สุด คนในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารงานหรือผู้ปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งสิ้น กล่าวคือ (เอกชัย กี่สุพันธ์, 2539: 39)

1. ผู้บริหาร ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารหรือหัวหน้างานหรือ ผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการนำมนุษย์สัมพันธ์ ตลอดจนเทคนิคในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ
2. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงผู้ที่ไม่ได้มีตำแหน่งในการบริหารงานแต่มีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร เขาเหล่านั้นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บริหาร หรือต่อผู้ร่วมงาน ควรจะได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความคิดของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ความกระตือรือร้นและการเอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ต้องปลูกฝังในตัวผู้ปฏิบัติด้วย

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานใดในองค์กร ควรจะมีลักษณะที่จะมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจังได้คุณลักษณะที่ว่ามีได้แก่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทัศนคติเชิงบวก จะต้องมองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพยายามในการปรับปรุงงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร และมีการทำงานเป็นทีม

#### 2.4.2 เทคโนโลยี

กองทัพอากาศถือกำเนิดและมีวิวัฒนาการควบคู่มาพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ต่างจากกองทัพอื่น ดังนั้น เทคโนโลยีกับกองทัพอากาศจึงเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก ปัจจัยด้านเทคโนโลยีนี้เอง ที่เป็นเครื่องกำหนดขีดความสามารถในการปฏิบัติการและพื้นฐานของยุทธวิธีเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันมีส่วนช่วยเสริมประสิทธิภาพในงานที่เกี่ยวข้องกับเวลา ความรวดเร็วและความถูกต้อง และมีผลกระทบต่อการใช้กำลังคนที่ลดน้อยลงในการปฏิบัติงานด้วย



ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านงบประมาณอาจจะสูงเมื่อเทียบกับภาพลักษณ์ขององค์กร และผลในระยะยาว เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาด้วย

#### 2.4.3 ยุทธวิธี (Method)

ในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศให้สำเร็จนั้น นอกจากจะต้องการคุณภาพของ กำลังพล และเทคโนโลยีที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องการยุทธวิธีที่เหมาะสมอีกด้วย

ระบบงาน การบริหารงานจะต้องมีระบบงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการบริหาร เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลาย นำไปสู่การปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ระบบคิวซี (QC Circles) เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้เกิด แนวคิดเกี่ยวกับระบบงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานได้ มีชื่อย่อว่า TQM (Total Quality Management) นอกจากนี้ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การให้ผลตอบแทน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกวิทย์ มณีธร (2537) ได้ศึกษาจากข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกคน จากทุกคณะ สำนัก สถาบัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2537 จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ การได้รับความยอมรับนับถือ สถานภาพของ อาชีพ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนโยบายการบริหารงาน และความรู้สึกผูกพันที่มีต่อ หน่วยงาน

เสนีย์ หงส์โต (2539) ได้ศึกษาข้อมูลจากพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรประจำ รองสารวัตรประจำสถานีตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคคลที่อยู่ในอุปการะ จำนวนพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบันปริมาณคดีต่อเดือน (ปริมาณงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบ) ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระยะทางจากที่พักถึงที่ทำงาน และการได้รับสวัสดิการที่อยู่ อาศัย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรประจำ สถานีตำรวจนครบาล

เสาวลักษณ์ รัตนรามา (2548) ได้ศึกษาขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลวิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารชั้นสูงพบว่า ระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน คือ ความรู้สึกในด้านโอกาสความก้าวหน้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ความรู้สึกเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และความรู้สึกเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยความแตกต่างพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการรับราชการ ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในด้านการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ควรที่จะเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ผู้บริหารควรจะใช้ระบบคุณธรรม มีความโปร่งใสและยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการปกครองบังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานในทุกระดับและควรมีการสำรวจขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นระยะเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นเลิศในทุกด้านต่อไป

กาญจนา วสุศิริกุล (2540) ได้ศึกษาจากข้าราชการสายวิชาการ สายบริหารทางวิชาการและสายบริหารธุรการ จำนวน 646 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญของข้าราชการสายวิชาการ (สาย ก) มีระดับขวัญในระดับปานกลาง ระดับขวัญของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ (สาย ข) มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญของข้าราชการสายบริหารธุรการ (สาย ค) มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการ สายบริหารทางวิชาการ และสายบริหารธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยรวมข้าราชการสายวิชาการแตกต่างจากข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 โดยมีแนวโน้มว่าข้าราชการสายวิชาการมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่า ในขณะที่ไม่แตกต่างจากข้าราชการสายบริหารธุรการ และการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสายบริหารทางวิชาการ และข้าราชการสายบริหารธุรการนั้น มีระดับขวัญที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

กรกฤต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคมทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชัยยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีฯ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ในระดับที่สูงกว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และ  
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานี  
โทรคมนาคมทหาร เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน  
บุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านความพึง  
พอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล แสดงสถานภาพของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่  
ปฏิบัติงาน) จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ  
รวบรวมข้อมูล การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

- 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

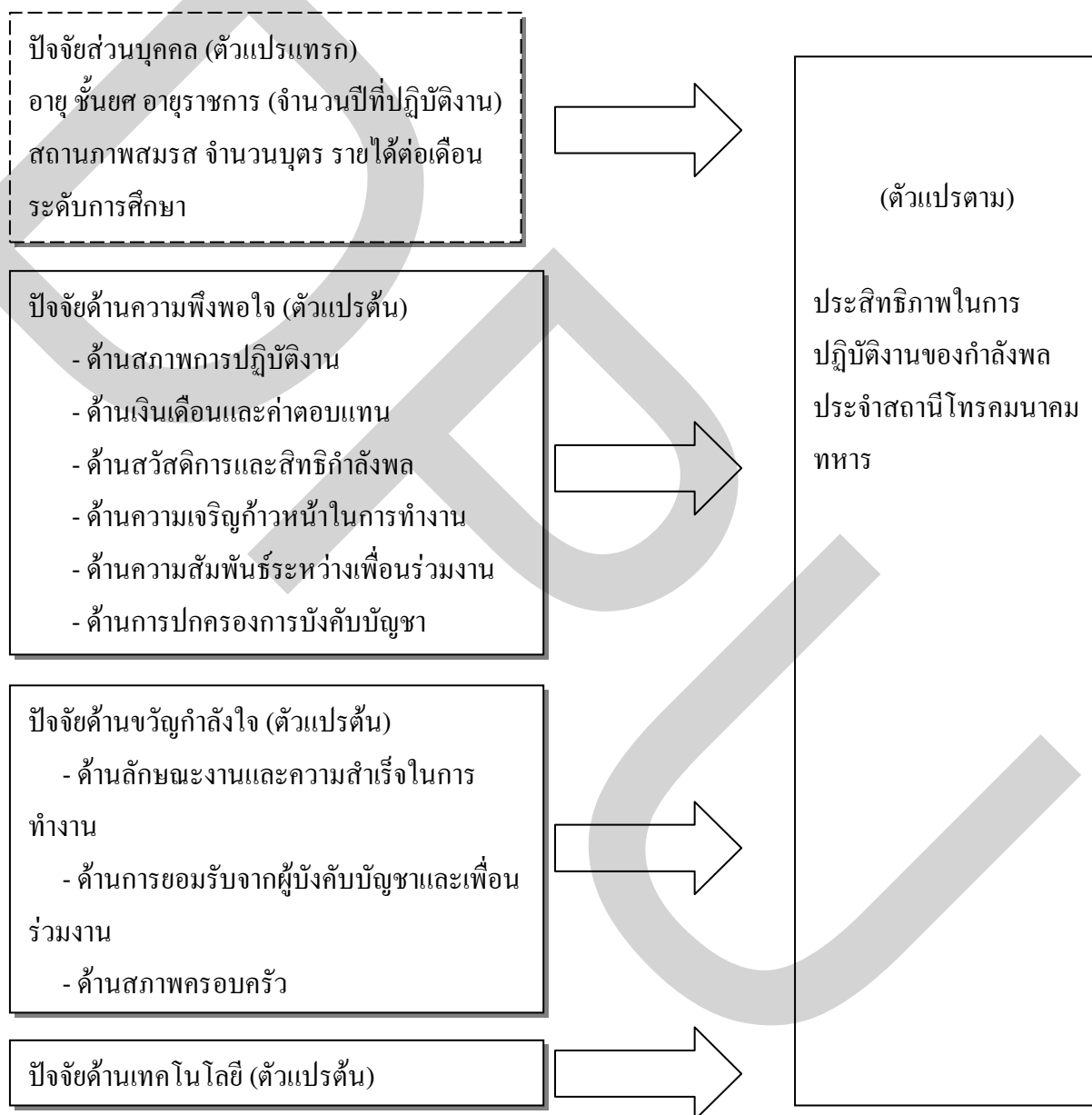
ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ  
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การประเมิน  
และการควบคุมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และ  
ระเบียบปฏิบัติประจำของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research)  
โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญ  
กำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3.1 กรอบหรือแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ซึ่งปฏิบัติงานระหว่างเดือนตุลาคม 2552 ถึงเดือนเมษายน 2553 จำนวน 150 นาย โดยผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งหมด

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยวิธีนำส่ง จำนวน 150 ชุด ไปยังศูนย์การโทรคมนาคมทหาร กรมการสื่อสารทหาร โดยขอความร่วมมือในการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้อธิบายถึงวิธีการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามอย่างละเอียด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 150 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย

#### 3.3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้ คือ

3.3.1.1 ศึกษาทฤษฎี หรือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.1.2 ร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดประเด็น และขอบเขตคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.1.3 พบที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.1.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.1.5 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุม ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3.1.6 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่า reliability ของแบบสอบถาม

3.3.1.7 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลในภาคสนามต่อไป

#### 3.3.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales)

1) แบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ในด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพครอบครัว และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 49 ข้อ

วิธีการตอบ กลุ่มประชากรจะเป็นผู้อ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามมี ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยด้านความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อความที่เป็นเชิงลบ คือ ข้อ 3, 8, 29, 32 และ 36

การประเมินผล นำคะแนนที่ตรวจนับจากแบบสอบถาม ไปประเมินหนทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยกำหนดอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับ} \\
 &= (5 - 1) / 3 \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้นแบ่งระดับความคิดเห็น ตามช่วงคะแนน ดังนี้  
ค่าคะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับต่ำ

ค่าคะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 3.68–5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับสูง

2) แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก พอใช้ ต้องปรับปรุง ไม่เป็นที่พอใจ จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ

วิธีการตอบ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นผู้อ่านแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าตรงกับกรปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารมากน้อยเพียงใด โดยถือเกณฑ์ดังนี้ คือ

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ดีเยี่ยม หมายถึง ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมาก	5	1
ดีมาก หมายถึง ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน	4	2
พอใช้ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	3	3
ต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานบางส่วน	2	4
ไม่เป็นที่พอใจ หมายถึง การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน	1	5

การประเมินผล นำคะแนนที่ตรวจนับจากแบบสอบถาม ไปประเมินหนทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยกำหนดอันตรภาคชั้นจากสูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับ} \\ &= (5 - 1) / 3 \\ &= 1.33 \end{aligned}$$



ค่าคะแนน 1.00–2.33 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

ค่าคะแนน 2.34–3.67 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 3.68–5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในการปรับปรุง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 3.3.3 การทดสอบเครื่องมือ

เมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Test of Validity) และความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า (Face Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้กับกำลังพลประจำกองโตรคมนาคม ศูนย์การโตรคมนาคม ทหาร กรมการสื่อสารทหาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกำลังพลชั้นประทวน 15 คน กำลังพลชั้นสัญญาบัตร 15 คน โดยนำแบบทดสอบที่ได้มาทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Test of Reliability) โดยวิธีวัดความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน คำนวณจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อถือได้ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 จากค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความสม่ำเสมอ หรือความคงที่ของค่าที่ได้จากการวัดพอสมควร พิจารณาจากค่าความเชื่อถือได้ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

## 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ คือ

3.4.1 ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการศูนย์การโตรคมนาคมทหาร กรมการสื่อสารทหาร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขออนุญาตทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขออนุญาตรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ภายหลังจากได้รับการอนุมัติ ผู้วิจัยชี้แจงต่อกลุ่มประชากรว่ามีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือตอบปฏิเสธการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ คำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มประชากร การนำเสนอข้อมูลจะเสนอในภาพรวมของกลุ่มประชากรและข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

3.4.3 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ

3.4.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS FOR WINDOWS V.15 (Statistical Package for Social Science / for Windows) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

3.5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยใช้สถิติ F- test และ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด สอบถามจากกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร แล้วนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows V.15 และขอเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา

4.2.2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ในด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพครอบครัว

4.2.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

4.3 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percentage)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร (การทดสอบสมมติฐาน) ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ใช้สถิติ F- test และ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร จำนวน 150 คน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของประชากรในการวิจัย จำแนกตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่จำนวน (N= 150)	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
1.1 ต่ำกว่า 25 ปี	3	2.00
1.2 26-30 ปี	8	5.33
1.3 31-35 ปี	10	6.67
1.4 36-40 ปี	9	6.00
1.5 41 ปีขึ้นไป	120	80.00
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
<b>2. ชั้นยศ</b>		
2.1 ส.อ. ลงไป	2	1.33
2.2 จ.ส.ต.	3	2.00
2.3 จ.ส.ท.	2	1.33
2.4 จ.ส.อ.	119	79.33
2.5 ร.ต.	0	0
2.6 ร.ท.	2	1.33
2.7 ร.อ.	8	5.33
2.8 พ.ต. ขึ้นไป	14	9.33
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่จำนวน (N= 150)	ร้อยละ
<b>3. อายุราชการ</b>		
3.1 1-5 ปี	4	2.67
3.2 6-10 ปี	8	5.33
3.3 11-15 ปี	9	6.00
3.4 16 ปี ขึ้นไป	129	86.00
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
<b>4. สถานภาพสมรส</b>		
4.1 โสด	18	12.00
4.2 สมรส	119	79.33
4.3 หม้าย	2	1.33
4.4 หย่า	11	7.33
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
<b>5. จำนวนบุตร</b>		
5.1 ไม่มี	35	23.33
5.2 1 คน	33	22.00
5.3 2 คน	58	38.67
5.4 3 คน	22	14.67
5.5 4 คน	2	1.33
5.6 5 คนขึ้นไป	0	0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
<b>6. เงินเดือน</b>		
6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.67
6.2 10,001-15,000 บาท	10	6.67
6.3 15,001-20,000 บาท	74	49.33
6.4 20,001 บาทขึ้นไป	62	41.33
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่จำนวน (N= 150)	ร้อยละ
<b>7. การศึกษา</b>		
7.1 มัธยมศึกษาตอนต้น	12	8.00
7.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า	93	62.00
7.3 อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า	8	5.33
7.4 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	36	24.00
7.5 สูงกว่า ปริญญาตรี	1	0.67
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพ จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์แสดงได้ ดังนี้

1) อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี , 36-40 ปี , 26-30 ปี และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.67, 6.00 , 5.33 และ 2.00 ตามลำดับ

2) ระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศของประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับชั้นจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 79.33 รองลงมา คือ พันตรี ร้อยเอก และจ่าสิบตรี คิดเป็นร้อยละ 9.33, 5.33 และ 2.00 ตามลำดับ ส่วนระดับชั้นร้อยโท จ่าสิบโท และสิบเอกลงไป มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.33

3) อายุราชการ

สถานภาพของประชากรส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 86.00 รองลงมา คือช่วงอายุ 11-15 ปี , 6-10 ปี และ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.00, 5.33 และร้อยละ 2.67 ตามลำดับ

4) สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสของประชากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 79.33 รองลงมาคือ โสด หย่า และหม้าย คิดเป็นร้อยละ 12.00, 7.33 และ 1.33 ตามลำดับ

5) จำนวนบุตร

กลุ่มของประชากรส่วนใหญ่มีบุตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมาคือไม่มีบุตร มีบุตร 1 คน มีบุตร 3 คน และมีบุตร 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33, 22.00, 14.67 และ 1.33 ตามลำดับ

6) รายได้ (เงินเดือน)

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.33 รองลงมาคือ รายได้ช่วง 20,001 บาทขึ้นไป , 10,001 -15,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.33, 6.67 และ 2.67 ตามลำดับ

7) การศึกษา

กลุ่มของประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.00, 8.00, 5.33 และ 0.67 ตามลำดับ

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีผลสรุปได้ ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสภาพการปฏิบัติงาน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเช่น อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและปลอดภัย	4.16	0.49	สูง
2. อุปกรณ์สำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น โทรสาร คอมพิวเตอร์	4.23	0.56	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
3. ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานอยู่ในสภาวะเสี่ยงอันตรายทั้งใจผู้ร้ายและเส้นทางสัญจร	4.17	0.64	สูง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบตามหลัก 5 ส. ซึ่งทำให้ท่านปฏิบัติงานได้คล่องตัว	4.15	0.67	สูง
5. อุปกรณ์ในการดำรงชีวิตสมบูรณ์ เช่น โทรศัพท์ ตู้เย็น เครื่องนอน รถยนต์ปฏิบัติงานรถตัดหญ้า ฯลฯ	4.13	0.60	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.59</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสภาพการปฏิบัติงาน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า อุปกรณ์สำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการใช้งาน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมา ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานอยู่ในสภาวะเสี่ยงอันตรายทั้งใจผู้ร้ายและเส้นทางสัญจร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัย จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.16 สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบตามหลัก 5 ส. ซึ่งทำให้ท่านปฏิบัติงานได้คล่องตัว จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.15 และอุปกรณ์ในการดำรงชีวิตสมบูรณ์ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย จึงไม่มีปัญหาเดือดร้อนเรื่องรายได้	3.35	0.82	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่ารายได้พิเศษอื่นๆ นอกจากเงินเดือน เช่นค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงาน	3.39	0.90	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.30	0.87	ปานกลาง
4. ในสภาวะปัจจุบัน ท่านมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าความเจริญก้าวหน้าตามชั้นยศ	3.86	0.72	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์กมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ความต้องการรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าความเจริญก้าวหน้าตามชั้นยศ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมา รายได้พิเศษอื่นๆ นอกจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย จัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 และรายได้ที่รับในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ จัดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 ตาม ลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย – ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1.เมื่อท่านเดือดร้อนท่านสามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการของหน่วยงานท่านได้	4.10	0.59	สูง
2.หน่วยงานของท่านได้จัดหาสวัสดิการด้านต่างๆอย่างเพียงพอ	3.87	0.63	สูง
3.ท่านได้รับสิทธิกำลังพล เช่น การรักษาพยาบาล ทูนการศึกษาของบุตร อย่างเป็นธรรม	4.17	0.61	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ตรวจสอบบำรุงขวัญให้กำลังใจสม่ำเสมอ	4.16	0.59	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า สิทธิกำลังพลมีความเป็นธรรมกับทุกคน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจสอบบำรุงขวัญ ให้กำลังใจสม่ำเสมอ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.16 สามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการของหน่วยงานได้ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.10 และ หน่วยงานของท่านได้จัดหาสวัสดิการด้านต่างๆอย่างเพียงพอ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย – ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.73	0.80	สูง
2. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม	3.77	0.70	สูง
3. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรต่างๆ ฝึกอบรม หรือดูงาน อย่างยุติธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.85	0.67	สูง
4. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ใน บก. ทท. ท่านคิดว่า การรับราชการในหน่วยงานท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น	3.85	0.75	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.73</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์ สูง ค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า โอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรต่างๆ ฝึกอบรม หรือดูงาน ยุติธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่น และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ใน บก.ทท. แล้ว การรับราชการในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.77 และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.31	0.52	สูง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.15	0.54	สูง
3. เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้	4.16	0.57	สูง
4. หน่วยงานท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	4.14	0.66	สูง
5. ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่แทนหากเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นมาร้องขอ	4.27	0.53	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.56</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือ ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่แทนหากเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นมาร้องขอ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือการทำงานท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.16 เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.15 และหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านการปกครองการบังคับบัญชา)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้ตลอดเวลา	4.18	0.61	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้ชี้แจงและตอบปัญหาข้อซักถามอยู่เป็นประจำ	4.19	0.63	สูง
3. ผู้บังคับบัญชา ใส่ใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.12	0.62	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สูงขึ้น	4.10	0.62	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.62</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านการปกครองการบังคับบัญชา) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ชี้แจงและตอบปัญหาข้อซักถามอยู่เป็นประจำ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตลอดเวลา จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.18 ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.12 และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้สูงขึ้น จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

4.2.2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ในด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพครอบครัว รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.8 - 4.10

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านมีโอกาส ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่	4.15	0.73	สูง
2. ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี	4.15	0.64	สูง
3. การปฏิบัติงานต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ต่อเนื่องหลายวัน ทำให้สุขภาพกายและจิตใจของท่านเสื่อมโทรม	4.03	0.65	สูง
4. ระเบียบปฏิบัติในหน่วยงานของท่านมีความคล่องตัว ทำให้ท่านไม่รู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงาน	3.97	0.58	สูง
5. การหมุนเวียน เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานทุกปี จะทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม	4.13	0.66	สูง
6. ท่านปฏิบัติงานในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลจากบ้านและครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย	3.75	0.79	สูง
7. หน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	4.18	0.67	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย — ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
8. หากเกิดเหตุการณ์เร่งด่วน เช่นการก่อการร้าย ซึ่งต้องกลับไปทำงานและประจำอยู่ที่ทำงาน นานๆ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่	4.15	0.60	สูง
9. ท่านเต็มใจไปปฏิบัติงานตามสถานที่ต่างๆ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	4.17	0.63	สูง
10. ท่านจะขอย้ายไปทำงานที่อื่นทันทีเมื่อมี โอกาส	4.02	0.75	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.67</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า หน่วยงานทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ท่านเต็มใจไปปฏิบัติงานตามสถานที่ต่างๆ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.17 มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ และปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งหากเกิดเหตุการณ์เร่งด่วนต้องกลับไปทำงานและประจำอยู่ที่ทำงานนานๆ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่ ทั้ง 3 รายการ มีค่าเท่ากัน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.15 การหมุนเวียน เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานทุกปี จะทำให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13 การปฏิบัติงานต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ต่อเนื่องหลายวัน ทำให้สุขภาพกายและจิตใจเสื่อมโทรม จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.03 ขอย้ายไปทำงานที่อื่นทันทีเมื่อมีโอกาส จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.02 ระเบียบปฏิบัติในหน่วยงานมีความคล่องตัว ทำให้ไม่รู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.97 และปฏิบัติงานในท้องถิ่นทุรกันดาร

ห่างไกลจากบ้านและครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1.ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.82	0.59	สูง
2.ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานและผลงานของท่าน	4.20	0.69	สูง
3.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกด้าน และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.65	สูง
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.98	0.63	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) ของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์คมนาคมทหาร ระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานและผลงานของท่าน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.98 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกด้าน และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.96 และผู้ร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านสภาพครอบครัว)

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานให้หน่วยงานมาก แต่ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว	3.83	0.78	สูง
2. การเดินทางกลับไปหาครอบครัวในวันหยุดของท่านต้องใช้เวลาเดินทางนาน แต่ไม่ทำให้ท่านเบื่อบ้านในการปฏิบัติงาน	3.83	0.75	สูง
3. ท่านให้เวลากับครอบครัวน้อยเกินไป แต่ก็ไม่ได้ทำให้ท่านเบื่อบ้านในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.74</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยขวัญกำลังใจ (ด้านสภาพครอบครัว) ของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์ภาคพื้นดิน มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า กำลังพลมีเวลากับครอบครัวน้อยเกินไป แต่ก็ไม่ได้ทำให้เบื่อบ้านในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมา ท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานให้หน่วยงานมาก แต่ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และการเดินทางกลับไปหาครอบครัวในวันหยุดของท่านต้องใช้เวลาเดินทางนาน แต่ไม่ทำให้ท่านเบื่อบ้านในการปฏิบัติงานทั้ง 2 รายการเท่ากัน จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

#### 4.2.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
1. ท่านมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้านเทคโนโลยีโทรคมนาคมจากหนังสือและวารสารอยู่เสมอ	4.17	0.65	สูง
2. ท่านสนใจและสามารถค้นหาข้อมูลเทคโนโลยีโทรคมนาคมใหม่ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้	4.12	0.59	สูง
3. ท่านสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อหน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ เช่น เส้นใยแก้วนำแสง IP NETWORKS	4.18	0.61	สูง
4. ท่านศึกษา และเรียนรู้ เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	4.06	0.69	สูง
5. ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาหลักสูตรต่างๆ การฝึกอบรม อบรม เกี่ยวกับเทคโนโลยีโทรคมนาคมใหม่ๆ เสมอ	3.95	0.71	สูง
6. เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์แบบใหม่ๆ ทำให้ปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น	4.16	0.64	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.65</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านเทคโนโลยีของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับอยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า สามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมา มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้านเทคโนโลยีโทรคมนาคมจากหนังสือและวารสารอยู่เสมอ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.17 เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์แบบใหม่ๆ ทำให้ปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น จัดอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 4.16 ท่านสนใจและสามารถค้นหาข้อมูลเทคโนโลยีโทรคมนาคมใหม่ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.12 ท่านศึกษา และเรียนรู้ เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.06 และมีโอกาสได้รับการศึกษาหลักสูตรต่างๆ การฝึกอบรม ฐาน เกี่ยวกับเทคโนโลยีโทรคมนาคมใหม่ๆ เสมอ จัดอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 สรุปค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านขวัญกำลังใจ และด้านเทคโนโลยี

ข้อความ	คะแนนเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	3.84	0.30	สูง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.80	0.33	สูง
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.37	0.60	สูง
ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล	4.06	0.59	สูง
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	3.71	0.40	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.30	สูง
ด้านการปกครองการบังคับบัญชา	4.03	0.50	สูง
ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ	4.05	0.31	สูง
ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน	4.07	0.30	สูง
ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.43	สูง
ด้านสภาพครอบครัว	3.80	0.40	สูง
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	4.08	0.42	สูง

#### 4.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ได้มีหลักเกณฑ์และแสดงผล ดังนี้

ค่าคะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับต่ำ

ค่าคะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานระดับสูง

ตารางที่ 4.13 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ระดับคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง (3.68-5.00)	112	74.66
ปานกลาง (2.34-3.67)	38	25.33
ต่ำ (1-2.33)	0	0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.13 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ประชากรร้อยละ 74.66 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 112 คน และในระดับปานกลางมีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33

#### 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร (การทดสอบสมมติฐาน)

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่า Correlation มีค่า 0.00 - 0.20 หมายถึง ปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่า Correlation มีค่า 0.21 – 0.40 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

ค่า Correlation มีค่า 0.41 – 0.60 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่า Correlation มีค่า 0.61 – 0.80 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง

ค่า Correlation มีค่า 0.81 – 1.00 หมายถึง ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร	sig	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	ระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	0.00	0.40*	ต่ำ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.54	0.05	ไม่มี
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	0.00	0.27*	ต่ำ
ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล	0.00	0.38*	ต่ำ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.00	0.29*	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.00	0.27*	ต่ำ
ด้านการปกครองการบังคับบัญชา	0.02	0.18	ไม่มี
ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ	0.00	0.42*	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน	0.00	0.43*	ปานกลาง
ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.00	0.41*	ปานกลาง
ด้านสภาพครอบครัว	0.40	0.07	ไม่มี
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	0.00	0.28*	ต่ำ

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ดังนี้

- ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับ ต่ำ
- ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อย พบว่า

- ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
- ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ
- ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ
- ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ
- ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
- ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
- ด้านสภาพครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

**การทดสอบสมมุติฐาน** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ตามสมมุติฐาน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับต่ำ (โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ตามตารางที่ 4.14 ดังนั้นผลที่ได้จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับต่ำ ยกเว้น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ

2) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับปานกลาง (โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ตามตารางที่ 4.14 ดังนั้นผลที่ได้จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับต่ำ (โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ตามตารางที่ 4.14 ดังนั้นผลที่ได้จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.15 – 4.22

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (อายุ)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.90	0.34	0.527	0.929
26 - 30 ปี	8	3.90	0.33		
31 - 35 ปี	10	3.82	0.34		
36 - 40 ปี	9	4.03	0.41		
41 ปีขึ้นไป	120	3.87	0.40		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.88</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตาม อายุ พบว่า ทุกกลุ่มอายุ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้มีอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย



ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพล ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (ยศ)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
ต่ำกว่า ส.อ.	2	4.10	0.28	1.658	0.063
จ.ส.ต.	3	3.73	0.05		
จ.ส.ท.	2	4.20	0.14		
จ.ส.อ.	119	3.88	0.39		
ร.ต.	0	0	0		
ร.ท.	2	3.45	0.21		
ร.อ.	8	3.78	0.50		
พ.ต.ขึ้นไป	14	3.97	0.35		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.88</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตาม ชั้นยศ พบว่า ทุกกลุ่มชั้นยศ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มผู้มีชั้นยศ จ.ส.ท. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (อายุราชการ )	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
1 - 5 ปี	4	4.20	0.29	0.360	0.989
6 – 10 ปี	8	3.70	0.29		
11 – 15 ปี	9	3.80	0.44		
16 ปี ขึ้นไป	129	3.89	0.39		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.89</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตาม อายุราชการ พบว่า ทุกกลุ่มอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้มีอายุราชการ ระหว่าง 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (สมรส)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
โสด	18	3.98	0.43	0.781	0.705
สมรส	119	3.86	0.38		
หม้าย	2	4.00	0.14		
หย่า	11	3.96	0.46		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.89</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้มีสถานภาพ หม้าย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนบุตร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (จำนวนบุตร)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
ไม่มี	35	4.02	0.38	0.604	0.876
1 คน	33	3.86	0.41		
2 คน	58	3.79	0.39		
3 คน	22	3.96	0.34		
4 คน	2	3.85	0.64		
5 คนขึ้นไป	0	0	0		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.89</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร จำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า ทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้ไม่มีบุตร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ (เงินเดือน) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (รายได้)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	3.78	0.50	0.987	0.475
10,001 -15,000 บาท	10	3.79	0.40		
15,001 -20,000 บาท	74	3.84	0.35		
20,001 บาท ขึ้นไป	62	3.96	0.43		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.89</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตามรายได้ (เงินเดือน) พบว่า ทุกกลุ่มรายได้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ตัวแปร (การศึกษา)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(S.D.)	f	P-value
ม.ต้น	12	4.13	0.42	0.972	0.491
ม.ปลาย(เทียบเท่า)	93	3.87	0.36		
อนุปริญญา(เทียบเท่า)	8	3.75	0.57		
ปริญญาตรี(เทียบเท่า)	36	3.87	0.41		
สูงกว่า ปริญญาตรี	1	4.00	0		
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>3.89</b>	<b>0.39</b>		

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยจำแนกตามการศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับมัธยมต้น มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอื่นเล็กน้อย

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	P-Value	Sig.
อายุ	0.527	0.929	no
ชั้นยศ	1.658	0.063	no
อายุราชการ	0.360	0.989	no
สถานภาพสมรส	0.781	0.705	no
จำนวนบุตร	0.604	0.876	no
รายได้	0.987	0.475	no
การศึกษา	0.972	0.491	no

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในการปฏิบัติงานนั้น มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หรือบรรลุภารกิจของหน่วยงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง คุณภาพของงานก็จะสูงตาม และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานก็จะต่ำตาม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กรและยุทธศาสตร์การพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่ามีอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของหน่วยต่อไป

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติได้ ดังนี้

**ขั้นที่ 1** การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ชั้นยศ อายุราชการ(จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ (ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองการบังคับบัญชา) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ (ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพครอบครัว) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี

**ขั้นที่ 2** การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการสร้างแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาจากทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ขั้นที่ 3** การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกำลังพลประจำกองโทรคมนาคม ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร จำนวน 30 คน เมื่อเครื่องมือมีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ( $r = 0.8$ ) จากนั้น จึงนำแบบสอบถามแจกกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร จำนวน 150 คน

**ขั้นที่ 4** การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนที่มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ทั้ง 150 ชุด ได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS for Windows V.15 ดำเนินการดังนี้

ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) สำหรับการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ใช้สถิติ F-Test และ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

**ขั้นที่ 5** การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยการนำผลการวิเคราะห์ที่ได้รับเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชากรมการสื่อสารทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอันจะเสริมสร้างให้กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีขีดความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร สามารถสรุปกระบวนการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

## 5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ที่ปฏิบัติงานในระหว่าง เดือนตุลาคม 2552 ถึง เดือนเมษายน 2553 จำนวน 150 คน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งหมด

## 5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปแสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นของผู้ปฏิบัติงานของได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในการปรับปรุง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## 5.4 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.4.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม (ประชากร) ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นนายทหารประทวนชั้นยศจ่าสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 79.33 มีอายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 86.00 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 79.33 มีบุตรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 มีรายได้ตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.33 และมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.67

5.4.2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร จากผลการวิจัยพบว่า กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารฯ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ( $\bar{x}=4.08$ ) ด้านขวัญกำลังใจ ( $\bar{x}=4.05$ )



และปัจจัยด้านพึงพอใจ ( $\bar{x}=3.84$ ) สำหรับปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานี  
โทรคมนาคมทหาร ในประเด็นต่างๆ พบว่า

5.4.2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน  
ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้าน  
ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับ  
จากมากไปน้อย

5.4.2.2 ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานและความสำเร็จใน  
การทำงาน ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพครอบครัว โดยมีระดับ  
ความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย

5.4.2.3 ปัจจัยด้านด้านปัจจัยด้านเทคโนโลยี

5.4.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร  
จำนวน 150 คน ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ระดับคะแนน 3.68-  
5.00) คิดเป็นร้อยละ 74.66 โดยมีจำนวน 112 คน และระดับปานกลาง (ระดับคะแนน 2.34 - 3.67)  
คิดเป็นร้อยละ 25.33 โดยมีจำนวน 38 คน ตามลำดับ

5.4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับต่ำ (โดยค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังนั้นผลที่ได้จึง  
ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน  
ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานี  
โทรคมนาคมทหาร ยกเว้น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองการบังคับบัญชา ไม่มี  
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับปานกลาง (โดยค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.42) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังนั้นผลที่ได้จึง  
ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและ  
ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มี  
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านสภาพครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ในระดับต่ำ (โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.28) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังนั้นผลที่ได้จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## 5.5 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยฯ สามารถนำมาวิเคราะห์ และอภิปราย ได้ดังนี้

### 5.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่ากำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ส่วนใหญ่ อายุ 41 ปีขึ้นไป โดยจบการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือเทียบเท่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผลจากการที่หลังจากจบการศึกษาแล้วประชากรส่วนใหญ่เข้ารับราชการและปฏิบัติหน้าที่พนักงานโทรคมนาคม ประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ทันที ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของประชากรในกลุ่มนี้ค่อนข้างมาก เป็นสาเหตุให้กลุ่มกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

5.5.2 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

#### 5.5.2.1 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

5.5.2.1.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่า อุปกรณ์สำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้รับการสนับสนุนเพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับที่มากที่สุด เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล จึงจัดสรรงบประมาณสำหรับจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เช่น โทรสาร คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอต่อการใช้งาน แต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการดำรงชีวิตให้สมบูรณ์ เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องนอน รถยนต์ปฏิบัติงาน รถตัดหญ้า ฯลฯ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังพลยังมีความต้องการอุปกรณ์เหล่านี้เพิ่มเติม

5.5.2.1.2 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นในสภาวะปัจจุบัน กำลังพลมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น มากกว่าความเจริญก้าวหน้าตามขั้นยศ อยู่ในระดับที่มากที่สุด สาเหตุเนื่องมาจากในปัจจุบันประเทศไทยมีปัญหาค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ทำให้กำลังพลมีรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเหตุให้กำลังพลมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับงานที่ท่านรับผิดชอบ

5.5.2.1.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นกำลังพลได้รับสิทธิกำลังพล เช่นการรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาของบุตร อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับที่มากที่สุด รวมทั้งการเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา โดยมีการตรวจเยี่ยมบำรุงขวัญ ให้กำลังใจสม่ำเสมอ แต่กำลังพลก็มีความต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ เพิ่มเติมให้เพียงพอ

5.5.2.1.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรต่างๆ ฝึกอบรม หรือดูงาน ยุติธรรม เท่าเทียมกับผู้อื่น และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ใน บก.ทท. แล้ว การรับราชการในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ทั้งสองประเด็นนี้ อยู่ในระดับที่มากที่สุด เพราะที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของกำลังพล จึงให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเต็มที่

5.5.2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นกำลังพลมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับที่มากที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำสถานีโทรคมนาคมทหารนั้น กำลังพลต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้กำลังพลมีความสนิทคุ้นเคยกันมาก

5.5.2.1.6 ด้านการปกครองการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บังคับบัญชา ชี้แจงและตอบปัญหาข้อซักถามอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กำลังพลมีความพอใจและรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นอย่างมาก

## 5.5.2.2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

5.5.2.2.1 ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นหน่วยงานทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพ แต่กำลังพลก็มีระดับ

ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลจากบ้านและครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด

5.5.2.2.2 ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานและผลงานของท่าน อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมฯ มีขวัญและกำลังใจดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.5.2.2.3 ด้านสภาพครอบครัว มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่า กำลังพลให้เวลากับครอบครัวน้อยเกินไป แต่ก็ไม่ส่งผลให้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานชอบที่จะทำงานแม้ว่าจะมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยเกินไป ซึ่งแสดงถึง กำลังพลมีขวัญกำลังใจดี

5.5.2.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่า กำลังพลสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อหน่วยงานมีการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ เช่น เส้นใยแก้วนำแสง, IP NETWORKS ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่ากำลังพลส่วนใหญ่ให้ความสนใจ ในการศึกษาและทำความเข้าใจเทคโนโลยีโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้ได้โดยง่ายและตลอดเวลา

#### 5.5.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

ประชากร จำนวน 150 คน ที่ศึกษาในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (ระดับคะแนน3.68-5.00) จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 74.66 และในระดับปานกลาง (ระดับคะแนน 2.34-3.67) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประชากรหรือกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง สาเหตุหลักน่าจะมาจากคุณภาพบุคลากรโดยรวม ผสมกับขวัญกำลังใจที่ดี จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้ง 3 ประการ มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ดังนี้

**ปัจจัยด้านความพึงพอใจ** มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ ต่ำ

**ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ** มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง

**ปัจจัยด้านเทคโนโลยี** มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับ ต่ำ

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ที่อยู่ในระดับต่ำ เท่ากัน สามารถอธิบายได้ว่า ขวัญกำลังใจ นั้นมีความสำคัญกว่า ความพึงพอใจ และเทคโนโลยี กล่าวคือ ขวัญกำลังใจ เปรียบเสมือนความต้องการทางจิตใจ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแล้ว ก็จะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นผลที่ได้มาจากการตอบสนองจากปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

5.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรแทรก) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

5.5.5.1 ผลการวิจัยพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.5.2 ผลการวิจัยพบว่า ชัยยศ (ระดับชั้นยศ) เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.5.3 อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.5.4 สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีสถานภาพของการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.5.5 จำนวนบุตร เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

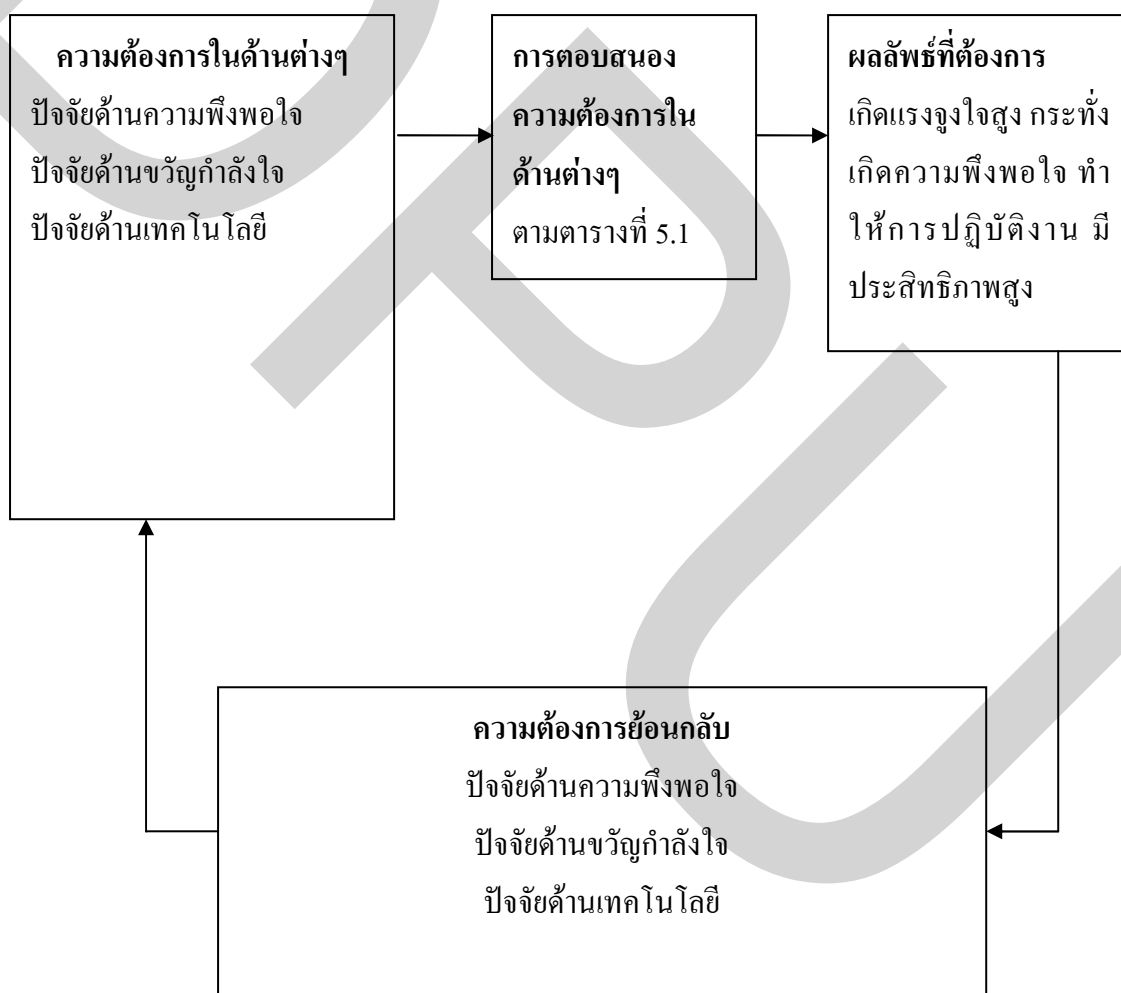
5.5.5.6 รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.5.5.7 ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

### 5.6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้ง 3 ประการ มีระดับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังนี้



ภาพที่ 5.1 ตัวแบบแนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ให้กำลังผลประจำสถานีโทรทัศน์มททท เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูง

สำหรับรายละเอียดแสดงความต้องการในแต่ละด้าน การตอบสนองและผลลัพธ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 แสดงความต้องการในแต่ละด้าน การตอบสนอง และผลลัพธ์ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จัดให้มีอุปกรณ์ในการดำรงชีวิตสมบูรณ์อย่างเพียงพอ เพื่อจูงใจให้กำลังพลมีความรักต่อสถานีโทรคมนาคม เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องนอน รถยนต์ปฏิบัติงาน รถตัดหญ้า เป็นต้น	ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	การพิจารณาให้กำลังพลมีรายได้เสริม เช่น การปลูกพืชผักสวนครัว และเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น และหาหนทางลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของกำลังพลลง เช่น การสนับสนุนอาหารแห้ง เป็นต้น รวมทั้งการพิจารณาบำเหน็จพิเศษ ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการให้เงินพิเศษอื่นๆ	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึงพอใจ การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล	พิจารณาจัดหาสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ เช่น เงินกู้ยืมปลอดดอกเบี้ย เป็นต้น	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึงพอใจ การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	พิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ให้ยึดหลักการและเหตุผล การพิจารณา โดยคำนึงถึงความพอใจและเข้าใจของกำลังพล	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึงพอใจ การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ความต้องการ	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	หากิจกรรม หรือจัดสัมมนา ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้กำลังพลทุกคนมี ความเป็นปึกแผ่น ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และส่งเสริมให้กำลังพลสนับสนุนและ ร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึง พอใจ การปฏิบัติงาน จะมี ประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ด้านการปกครอง การบังคับบัญชา	ให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น เอาใจ ใส่และให้ความสำคัญผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใฝ่หา ความรู้ให้สูงขึ้น	ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
<b>ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ</b>		
ด้านลักษณะงาน	ผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจและให้ ความสำคัญแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานใน ท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลจากบ้านและ ครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก เพื่อ ไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่าย หรือพิจารณาบรรจุ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ตามภูมิลำเนา	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึง พอใจ การปฏิบัติงาน จะมี ประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ด้านการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงผลงาน และมีการมอบรางวัลหรือกล่าวชมเชย	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึง พอใจ การปฏิบัติงาน จะมี ประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม
ด้านสภาพครอบครัว	พิจารณาบรรจุกำลังพลประจำสถานี โทรคมนาคมทหาร ตามภูมิลำเนาหรือ ตามสมัครใจ	ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน



## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ความต้องการ	การตอบสนอง	ผลลัพธ์
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี		
เทคโนโลยี	ส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสได้รับการศึกษาหลักสูตรต่างๆ/ฝึกอบรม คุณานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมให้กำลังพลศึกษา และเรียนรู้ เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา	เกิดแรงจูงใจสูง กระทั่งพึงพอใจ การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตาม

5.6.2 ข้อเสนอแนะจากประชากรที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ 3 ประเด็น ดังนี้

5.6.2.1 ด้านลักษณะของงาน การบรรจุกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร หรือการมอบหมายงาน ควรคำนึงถึงความสามารถ และความถนัด รวมทั้งประสบการณ์ ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นสำคัญ ในหลายโอกาสที่เกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ยังขาดการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้นต้องให้ความสำคัญในสิ่งนี้ และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานให้มาก และต้องไม่ลืมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการปฏิบัติงานด้วย

ในข้อเสนอแนะของกำลังพลที่กล่าวมานั้น ทางหน่วยงานได้พยายามแก้ไขปัญหาโดยตลอด แต่ปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในชีวิตรับราชการคือการเลื่อนยศนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกคน แต่ผู้บังคับบัญชาไม่นิ่งนอนใจได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายงานใหม่สำหรับกำลังพลที่ได้รับการเลื่อนฐานะที่ไม่ตรงสายงานหรือตามประสบการณ์

5.6.2.2 ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าสถานีโทรคมนาคม ควรให้ กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร มีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้มีความสวยงามน่าอยู่ และมีความสะดวก สบายตามสมควร เพื่อจูงใจให้กำลังพลมีความ

รักในสถานีโทรทัศน์คมนาคมซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน แล้วนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ซึ่งข้อห่วงใยของกำลังพลนั้น ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงก็ได้กำชับ และเน้นย้ำกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเสมอ ถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้มีความสวยงามน่าอยู่เสมอ

5.6.2.3 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน แม้ว่าปัจจุบันสวัสดิการของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์คมนาคมทหาร จะไม่เลวร้ายเสียหายอย่างใด แต่ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่ละเลยหรือเพิกเฉยต่อความเป็นอยู่ของลูกน้อง ควรจัดสวัสดิการให้แก่กำลังพลชั้นผู้น้อยให้มากขึ้น และควรจัดให้มีการสัมมนาออกสถานที่ เพื่อความผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน เช่นกัน ในประเด็นนี้ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงก็ได้กำชับ และเน้นย้ำกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเสมอ ถึงความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.6.2.4 โดยสรุปแล้ว ตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ทราบใจที่มนุษย์ ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นการจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก แต่ความต้องการที่มีอิทธิพลจูงใจต่อพฤติกรรมคือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

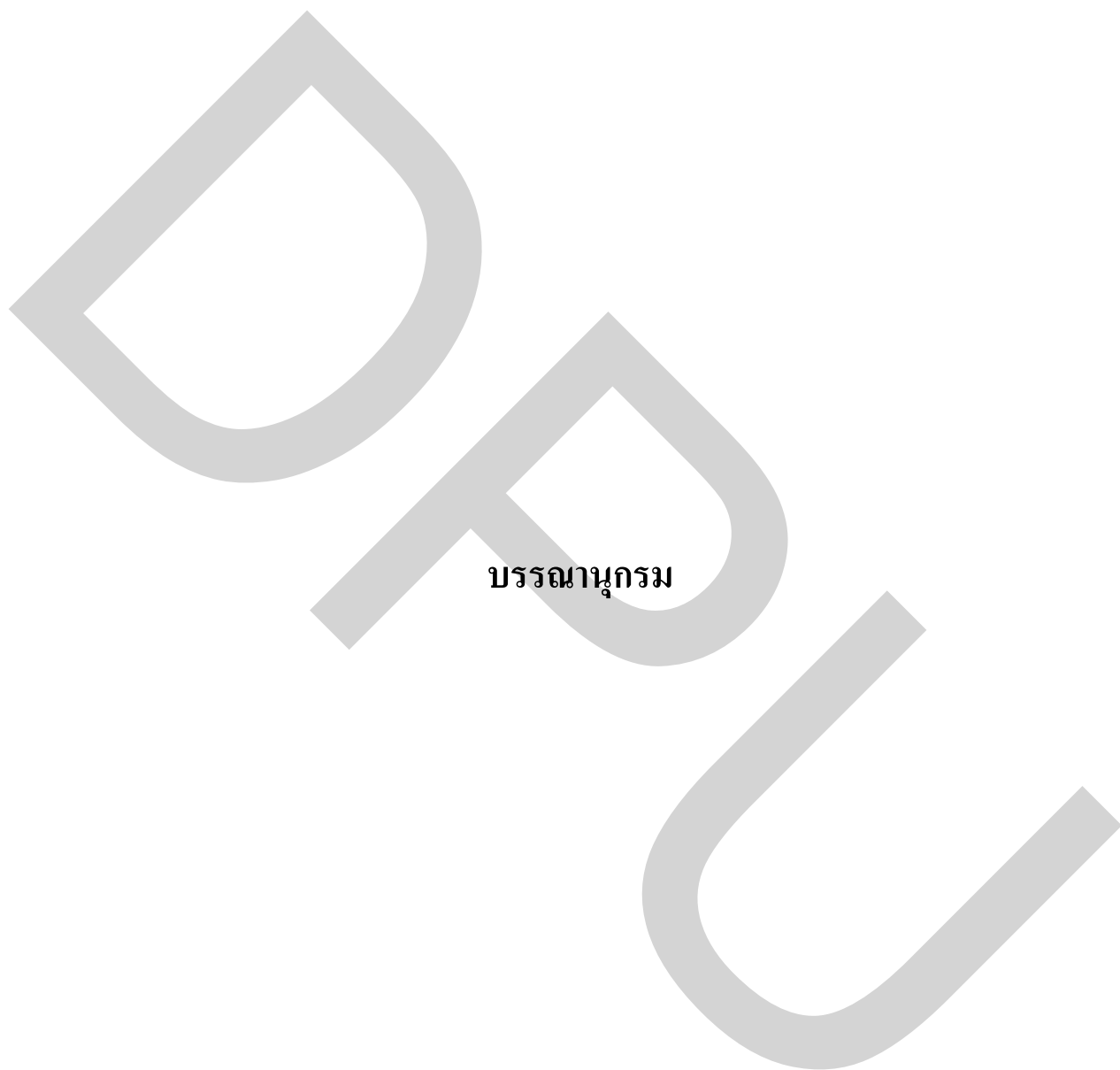
แสดงให้เห็นว่า แม้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ จะพยายามกระทำในสิ่งที่ทำให้กำลังพลพอใจ หรือสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลเพียงใดก็ตาม กำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์คมนาคมทหาร ก็มีความต้องการประเด็นใหม่ทดแทนเสมอ แต่ผู้บังคับบัญชาก็มิได้หยุดการสนองตอบความต้องการกำลังพลภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือ เพื่อหวังให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

### 5.6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์คมนาคมทหาร ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยด้านพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นด้วย ซึ่งจะทำให้ทราบว่า ถ้ามีการเพิ่ม/ลดระดับความพึงพอใจ ในแต่ละประเด็น จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ หรือไม่

5.6.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรทัศน์คมนาคมทหาร โดยเลือกศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจจะมีผล เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิด เป็นต้น

5.6.3.3 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยมีปัจจัยแทรก คือ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแทรก ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยว่าเพราะเหตุใดปัจจัยแทรก จึงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). **หลักมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา.
- กัลยา วานิชบัญญัติ. (2544). **การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows**. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา  
พานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2530). **หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญา สาทร. (2536). **การบริการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ค.ส.การพิมพ์.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2519). **ลับเฉพาะผู้ที่กำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์  
พระนคร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2541). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุพันธ์. (2539). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา  
พานิช.

### วิทยานิพนธ์

- กรกฤต อารีกุล. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการโทรคมนาคม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กาญจนา วสุศิริกุล. (2540). **ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ การจัดการ. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์. (2532). **ขวัญของศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- วิรัตน์ บุญชิต. (2527). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนีย์ หงษ์โต. (2539). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรอง สารวัตรประจำสถานีตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา อาชญวิทยาและงานยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2537). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัย รามคำแหง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### เอกสารอื่นๆ

กองทัพอากาศ. (2539). **หลักนิยมกองทัพอากาศ พ.ศ. 2539.**

เฉลิมพร บุญศิริ. (2540). **ประสิทธิภาพของบุคลากรประจำหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน**

**โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ  
สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ.**

เสาวลักษณ์ รัตนรามา. (2548). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล วิทยาลัยการทัพบก**

**สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก สถาบัน  
วิชาการทหารบกชั้นสูง.**

ด  
ร  
อ  
น

ภาคผนวก





## แบบสอบถาม

**เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร”**

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ประกอบการศึกษาวิจัยสารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลของท่านจะเป็นความลับ และจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่จะศึกษาและนำเสนอในภาพรวมของการศึกษาวิจัยเท่านั้น

### แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

พันเอก ศิริพงษ์ พุ่มพวง

นักศึกษา

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ ( ) ต่ำกว่า 25 ปี ( ) 26–30 ปี ( ) 31–35 ปี ( ) 36–40 ปี ( ) 41 ปีขึ้นไป
2. ปัจจุบันท่านครองยศชั้นใด ( ) 1.ต่ำกว่า ส.อ. ( ) 2.จ.ส.ต. ( ) 3.จ.ส.ท. ( ) 4.จ.ส.อ.  
( ) 5.ร.ต. ( ) 6.ร.ท. ( ) 7.ร.อ. ( ) 8.พ.ต.ขึ้นไป
3. อายุราชการ ( ) 1-5 ปี ( ) 6–10 ปี ( ) 11–15 ปี ( ) 16 ปีขึ้นไป
4. สถานภาพสมรส ( ) 1.โสด ( ) 2.สมรส ( ) 3.หม้าย ( ) 4.หย่า
5. จำนวนบุตร ( ) ไม่มี ( ) 1 คน ( ) 2 คน ( ) 3 คน ( ) 4 คน  
( ) 5 คนขึ้นไป
6. รายได้(เงินเดือน) ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 - 15,000 บาท  
( ) 15,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 บาทขึ้นไป
7. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด  
( ) 1. มัธยมศึกษาตอนต้น  
( ) 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. เช่น รร.นสส., รร.จอ., รร.นท. เป็นต้น  
( ) 3. อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า  
( ) 4. ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า  
( ) 5. สูงกว่า ปริญญาตรี  
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร และ ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ศูนย์การโทรคมนาคมทหาร

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ปัจจัยด้านความพึงพอใจ</b>					
<b>ด้านสภาพการปฏิบัติงาน</b>					
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเช่น อาคารสถานที่ มีความเหมาะสมและปลอดภัย					
2. อุปกรณ์สำนักงานเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น โทรสาร คอมพิวเตอร์					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานอยู่ในสภาวะเสี่ยงอันตราย ทั้ง จิตรผู้ร้าย และเส้นทางสัญจร					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบตามหลัก 5 ส. ซึ่งทำให้ท่านปฏิบัติงานได้คล่องตัว					
5. อุปกรณ์ในการดำรงชีวิตสมบูรณ์ เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องนอน รถยนต์ปฏิบัติงาน รถตัดหญ้า ฯลฯ					
<b>ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน</b>					
6. ท่านเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ท่านจึงไม่มีปัญหาเดือดร้อนเรื่องรายได้					
7. ท่านคิดว่ารายได้พิเศษอื่นๆนอกจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงาน					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ท่านคิดว่ารายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
9. ในสภาวะปัจจุบัน ท่านมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้นมากกว่าความเจริญก้าวหน้าตามชั้นยศ					
<b>ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล</b>					
10. เมื่อท่านเดือดร้อนท่านสามารถพึ่งพาอาศัยสวัสดิการของหน่วยงานท่านได้					
11. หน่วยงานของท่าน ได้จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ					
12. ท่านได้รับสิทธิกำลังพล เช่น การรักษาพยาบาลทุนการศึกษาของบุตร อย่างเป็นธรรม					
13. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ตรวจสอบบำรุงขวัญ ให้กำลังใจ บ่อยครั้ง					
<b>ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
14. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ ให้ความสำคัญ ในการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งที่สูง อย่างยุติธรรม					
15. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน มีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม					
16. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรต่างๆ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่น					
17. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ใน บก.ทท. ท่านคิดว่าการรับราชการในหน่วยงานของท่าน มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>					
18. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน					
19. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การสนับสนุนและร่วมมือ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
20. เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือการทำงานท่าน สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					
21. หน่วยงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
22. ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือปฏิบัติงานหน้าที่ แทนหากเพื่อนร่วมงานมีความจำเป็นมาร้องขอ					
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำปรึกษา และ ช่วยเหลือ หรือแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน ได้ ตลอดเวลา					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้ชี้แจงและตอบปัญหาข้อ ซักถามอยู่เป็นประจำ					
25. ผู้บังคับบัญชา ใสใจในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความรู้ความสามารถสูงขึ้น					
<b>ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ</b>					
<b>ด้านลักษณะงาน และความสำเร็จในการทำงาน</b>					
27. ท่านมีโอกาสดู ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างเต็มที่					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
28. ปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี					
29. การปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ต่อเนื่องหลายวัน ทำ ให้สุขภาพกายและจิตใจของท่านเสื่อมโทรม					
30. ระเบียบปฏิบัติในหน่วยงานของท่าน มีความ คล่องตัว ทำให้ท่านไม่รู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงาน					
31. การหมุนเวียน เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานทุกปี จะทำ ให้ท่านปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม					
32. ท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกล จากบ้านและครอบครัว การเดินทางไกลและไม่สะดวก ทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย					
33. หน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือ กันเป็นอย่างดี					
34. หากมีเกิดเหตุการณ์เร่งด่วน เช่น การก่อการร้าย ซึ่ง ต้องกลับไปทำงาน และประจำอยู่ที่ทำงานนานๆ ท่าน พร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเต็มที่					
35. ท่านเต็มใจไปปฏิบัติงานตามสถานที่ต่างๆ ตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
36. ท่านจะขอย้ายไปทำงานที่อื่นทันทีเมื่อมีโอกาส					
ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
37. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ					
38. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานและ ผลงานของท่าน					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
39. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกด้าน และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
40. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
<b>ด้านสภาพครอบครัว</b>					
41. ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานให้หน่วยงานมาก แต่ก็ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว					
42. การเดินทางกลับไปหาครอบครัวในวันหยุดของท่านต้องใช้เวลาเดินทางนาน แต่ก็ไม่ทำให้ท่านเบื่อกว่าในการปฏิบัติงาน					
43. ท่านให้เวลากับครอบครัวน้อยเกินไป แต่ก็ไม่ทำให้ท่านเบื่อกว่าในการปฏิบัติงาน					
<b>ปัจจัยด้านเทคโนโลยี</b>					
44. ท่านมีโอกาสอ่านและศึกษาข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีโทรคมนาคมจากวารสารหนังสืออยู่เสมอ					
45. ท่านสนใจและสามารถหาข้อมูลเทคโนโลยีโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้					
46. ท่านสามารถศึกษาและทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อหน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนมาใช้เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคมแบบใหม่ๆ เช่น เส้นใยแก้วนำแสง IP NETWORKS					
47. ท่านศึกษา เรียนรู้ เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					

รายละเอียด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48. ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาหลักสูตรต่างๆ การฝึกอบรม คุงาน เกี่ยวกับเทคโนโลยีโทรคมนาคมใหม่ๆ เสมอ					
49. เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆทำให้การปฏิบัติงานได้สะดวกยิ่งขึ้น					

## 2.2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ดีเยี่ยม	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานมาก
ดีมาก	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน
พอใช้	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐาน
ต้องปรับปรุง	หมายถึง	ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานบางส่วน
ไม่เป็นที่พอใจ	หมายถึง	การปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

รายละเอียด	ดีเยี่ยม	ดีมาก	พอใช้	ต้อง ปรับปรุง	ไม่เป็นที่ พอใจ
1. คุณภาพของงาน ความถูกต้อง เหมาะสมและความเอาใจใส่ในการทำงาน					
2. ปริมาณงาน จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม					
3. ความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน(ด้านเทคนิค) และความสามารถในการเรียนรู้					



รายละเอียด	ดีเยี่ยม	ดีมาก	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ไม่เป็นที่พอใจ
4. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ในระหว่างปฏิบัติงาน และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
5. การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน หรือการตอบสนองนโยบายผู้บังคับบัญชา					
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง					
7. การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น หรือหน่วยงานข้างเคียง					
8. การวางแผนและการจัดระบบงานอย่างมีเป้าหมาย และสามารถปฏิบัติได้จริง					
9. การตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ และมีความรู้ประกอบการตัดสินใจ					
10. พัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีทิศทางที่แน่นอน ชัดเจน และเหมาะสม					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในเรื่องต่อไปนี้

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

.....

.....

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

.....

.....

ด้านสวัสดิการ และสิทธิกำลังพล

.....

.....

ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

.....  
.....

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....  
.....

ด้านการปกครองการบังคับบัญชา

.....  
.....

ด้านลักษณะงาน

.....  
.....

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

.....  
.....

ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

.....  
.....

ด้านสภาพครอบครัว

.....  
.....

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....  
.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

พันเอก ศิริพงษ์ พุ่มพวง

ที่อยู่ปัจจุบัน

183/87 หมู่ 3 ถ.สรงประภา แขวง ลีกัน เขต ดอนเมือง  
กทม.10210

อีเมลล์: Siripong\_p35@yahoo.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2531

ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 35

พ.ศ.2531

เข้ารับการศึกษา หลักสูตรนายทหารสื่อสาร

อเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 4 ณ รร.ส.สส.ทบ.

พ.ศ.2532

เข้ารับการศึกษาหลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่าทหารสื่อสาร

ณ รร.ส.สส.ทบ

พ.ศ.2534

เข้ารับการศึกษา/อบรม หลักสูตรการปฏิบัติการและการ  
ใช้อุปกรณ์สงครามอเล็กทรอนิกส์ ณ ประเทศสหพันธรัฐ  
เยอรมนี

พ.ศ.2536

เข้ารับการศึกษาหลักสูตร Signal Officer Advanced  
Course ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา

พ.ศ.2539

เข้ารับการศึกษาโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตร  
หลักประจำ ชุด 75

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2531

นายทหารโทรศัพท์ มว.สาย ร้อย.ปสน. พัน.ส. บก.ทหารสูงสุด

พ.ศ.2534

ผบ.มว.ศูนย์การสื่อสาร ร้อย.ปสน. พัน.ส.บก.ทหารสูงสุด

พ.ศ.2534

ผช.นายทหารยุทธการและการฝึก ร้อย.บก. พัน.ส.บก.ทหารสูงสุด

พ.ศ.2537

ผบ.ร้อย.ปถท. พัน.ส.บก.ทหารสูงสุด

พ.ศ.2539

ประจำ รร.สธ.ทบ.สบส.