

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร 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 แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัย 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 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับ
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
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ

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 ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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 โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นในสถานะปัจจุบัน กำลังพลมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น มากกว่าความเจริญก้าวหน้าตามขั้นยศ อยู่ในระดับที่มากที่สุด สาเหตุเนื่องมาจากในปัจจุบันประเทศไทยมีปัญหาค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ทำให้กำลังพลมีรายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเหตุให้กำลังพลมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับในปัจจุบันไม่คุ้มค่ากับงานที่ท่านรับผิดชอบ

5.5.2.1.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิกำลังพล มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นกำลังพลได้รับสิทธิกำลังพล เช่นการรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาของบุตร อย่างเป็นธรรมชาติ อยู่ในระดับที่มากที่สุด รวมทั้งการเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา โดยมีการตรวจเยี่ยมบำรุงขวัญ ให้กำลังใจสม่ำเสมอ แต่กำลังพลก็ยังมีความต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ เพิ่มเติมให้เพียงพอ

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

5.5.2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นกำลังพลมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับที่มากที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำสถานีโทรคมนาคมทหารนั้น กำลังพลต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้กำลังพลมีความสนิทคุ้นเคยกันมาก

5.5.2.1.6 ด้านการปกครองการบังคับบัญชา มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้บังคับบัญชาชี้แจงและตอบปัญหาข้อซักถามอย่างเป็นประจำ อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเป็นกำลังพลมีความพอใจและรู้สึกว่าเป็นผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นอย่างมาก

5.5.2.2 ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

5.5.2.2.1 ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นหน่วยงานทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความรักและสามัคคีกันเป็นอย่างดี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพ แต่กำลังพลก็มีระดับ

ความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลจากบ้านและครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด

5.5.2.2.2 ด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงานและผลงานของท่าน อยู่ในระดับที่มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของกำลังพลมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมฯ มีขวัญและกำลังใจ 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 (ระดับคะแนน 3.68-5.00) จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 74.66 และในระดับปานกลาง (ระดับคะแนน 2.34-3.67) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ประชากรหรือกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหารส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง สาเหตุหลักน่าจะมาจากคุณภาพบุคลากรโดยรวม ผนวกกับขวัญกำลังใจที่ดี จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่างๆมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้ง 3 ประการ มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ



ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในระดับ ปานกลาง

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ในระดับ 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

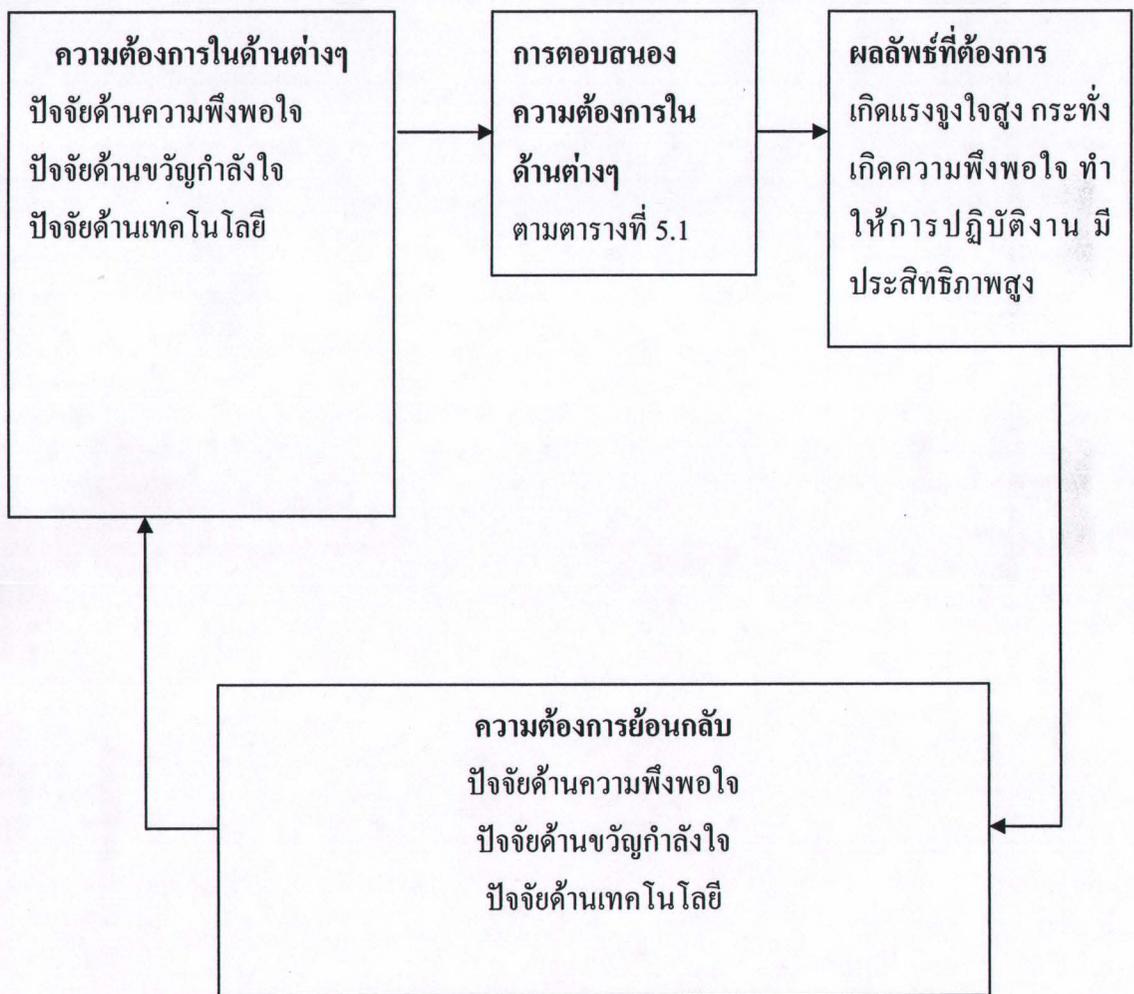
5.5.5.6 รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่าประชากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

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 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ให้กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคม ทหาร 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 รถยนต์ ปฏิบัติงาน 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
ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ		
ด้านลักษณะงาน	ผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจและให้ ความสำคัญแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานใน ท้องถิ่นทุรกันดาร ห่างไกลจากบ้านและ ครอบครัว การเดินทางไม่สะดวก เพื่อ ไม่ให้อึดใจเบื่อหน่าย 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 ดูงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และส่งเสริมให้กำลังพลศึกษา และเรียนรู้ เครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา	เกิดแรงจูงใจสูง กระตือรือร้น พื่อใจ 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 แต่ปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการคือการเลื่อนยศชั้น ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกคน แต่ผู้บังคับบัญชาไม่นิ่งนอนใจได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายงานใหม่สำหรับกำลังพลที่ได้รับการเลื่อนฐานะที่ไม่ตรงสายงานหรือตามประสบการณ์

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

รักในสถานีโทรคมนาคมซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงาน แล้วนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ซึ่งข้อห่วงใยของกำลังพลนั้น ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงก็ได้กำชับ และเน้นย้ำกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเสมอ ถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้มีความสวยงามน่าอยู่เสมอ

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

5.6.2.4 โดยสรุปแล้ว ตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ทราบไคที่มนุษย์ ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นการจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก แต่ความต้องการที่มีอิทธิพลจูงใจต่อพฤติกรรมคือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

แสดงให้เห็นว่า แม้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ จะพยายามกระทำในสิ่งที่ทำให้กำลังพลพอใจ หรือสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลเพียงใดก็ตาม กำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร ก็มีความต้องการประเด็นใหม่ทดแทนเสมอ แต่ผู้บังคับบัญชาก็มิได้หยุดการสนองตอบความต้องการกำลังพลภายใต้เงื่อนไขของความเป็นไปได้ในการช่วยเหลือ เพื่อหวังให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5.6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

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

5.6.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลประจำสถานีโทรคมนาคมทหาร โดยเลือกศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจจะมีผล เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทศนคติ เป็นต้น

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