

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร
ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก กฤษณ์ภูษิต จันทร
ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา

วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2560

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก กฤษณ์ภูธร จันทร
เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร
ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน
วันที่ กันยายน 2560 **จำนวนคำ :** 6,287 **จำนวนหน้า :** 15
คำสำคัญ การเพิ่มประสิทธิภาพ ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

เอกสารวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน (ศปพ.ศปก.ทบ.) มีวัตถุประสงค์ 1) ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ. 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ. จากการศึกษารวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย และการสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลภายใน ศปพ.ศปก.ทบ. พบว่ามีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ. ดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีการพรรณนางาน (Job Description) เพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งการดูงานภายในและต่างประเทศ 3) ปรับโครงสร้างการจัดหน่วยและภารกิจให้เป็นหน่วยตามอัตราการจัดและยุทธโศปกรณ์ เพื่อความมั่นคงในการรับราชการ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าและยืดหยุ่นมากขึ้น 4) จัดให้มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการใช้ภาษา มาบรรจุและปฏิบัติงานเป็นประจำ 5) จัดทำแนวทางการรับราชการที่ชัดเจนและการจัดสรรโควตาประจำปี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น 6) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ รวมทั้งการปรับปรุงห้องประชุมและห้องทำงาน 7) การพัฒนาด้านสวัสดิการให้กับกำลังพล เช่น ทุนการศึกษา และบ้านพัก 8) จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของกำลังพล เช่น การแข่งกีฬา และทัศนศึกษา 9) การประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อจบภารกิจในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาและปัญหาที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR: Col. Kritsanat Chuntorn

TITLE: Improvement in Work Efficiency of Commissioned Officers at the Neighboring Countries Coordination Center

DATE: September 2017 **WORD COUNT:** 6,287 **PAGES:** 15

KEY TERMS: Improvement, Work Efficiency, Commissioned Officers, the Neighboring Countries Coordination Center

CLASSIFICATION: Unclassified

The objectives of this study are to determine appropriate factors and motivation and develop a guideline for improving work efficiency of commissioned officers at the Neighboring Countries Coordination Center (NCCC). Data from research and surveys from the NCCC commissioned officers indicate that the guideline for improving the efficiency are as follows: 1) develop the standard operational manual specified with precise targets and job description; 2) conduct training courses to improve the officers' knowledge and capability, such as intelligence, international relations, foreign languages, and field trips within and outside the country; 3) reorganize the organizational structure and missions to increase the officers' motivation for working efficiently and enhance their career stability; 4) set up an effective recruit system for continually recruiting new officers fluent in foreign languages; 5) develop clear career paths and provide annual quotas for work promotions to increase the officers' motivation; 6) provide sufficient supporting tools and equipment as well as renovate facilities such as offices and conference rooms from time to time; 7) improve personnel welfares such as providing scholarships and residences for the officers; 8) set up activities such as sports and field trips for improving relationships and teamwork among the officers; and 9) annually evaluate the officers' performance after completing their missions for work efficiency and any issues that needed to be further improved.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่ได้ช่วยประสิทธิประสาทความรู้ตลอดห้วงการทำวิจัย คณะผู้บังคับบัญชาและกำลังพลของศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้านที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในด้านเอกสารและข้อมูล ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน

ขอกราบขอบพระคุณ พันเอกหญิง จุติญา จันทวุฒิ อาจารย์หัวหน้ากอง กองวิจัยและบริหาร ส่วนวิจัยและบริหาร วิทยาลัยการทัพบก ปฏิบัติหน้าที่ส่วนความมั่นคงและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำ และตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พันโทหญิง วิภาวรรณ ศิริปัญจนะ อาจารย์โรงเรียนกิจการพลเรือนทหารบก กรมกิจการพลเรือนทหารบก ช่วยราชการศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก ที่กรุณาเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน การสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดน ที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ทำให้การแข่งขันในด้านต่างๆ ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทุกสังคมในโลกรวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบที่ไม่ได้นำมาซึ่งโอกาสเพียงอย่างเดียว แต่ยังนำความเสี่ยงต่างๆ ตามมาด้วย เช่น โอกาสที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญ และมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการฉกฉวยประโยชน์ได้มากขึ้น โดยเฉพาะประเทศที่มีความพร้อมทางด้านต้นทุนมากกว่า ทำให้เกิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกันของประเทศที่ร่ำรวยกับประเทศที่ยากจน และความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจนจะมีมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยจะต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายและการก้าวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อคน ชุมชน ท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีกลไกรองรับการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมรับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น อาทิ การปรับปรุงส่วนราชการเพื่อให้กลไกการบริหารของหน่วยงานของรัฐมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อการทำงานของส่วนราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเอื้อต่อการเสริมสร้างรากฐานที่เข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และการรักษาสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการพัฒนาประเทศและรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การพัฒนาระบบราชการไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา สืบเนื่องมาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของประเทศ เศรษฐกิจ สังคม ประชากร และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความต้องการและความคาดหวังต่อการได้รับบริการจากภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น ปัญหาของระบบราชการไทย เรื่องโครงสร้าง วัฒนธรรม กฎหมาย และกฎระเบียบที่ซ้ำซ้อนไม่ทันสมัย รวมไปถึงนโยบายทางการเมืองและกระแสเรียกร้องของกลุ่มต่างๆ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีความคาดหวังสูงขึ้น¹

กองทัพบก มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยได้จัดทำแผนพัฒนากองทัพบกปี 2560 – 2564 และนโยบายกองทัพบกปี 2560 เพื่อให้ส่วนราชการในกองทัพบกยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน (ศปพ.ศปก.ทบ.) เป็นหน่วยขึ้นตรงของศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ศปก.ทบ.) ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ/ฝ่ายกิจการพิเศษของผู้บังคับบัญชาในกิจการที่เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน (สปป.ลาว, กพข., มช. และ สมม.) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้าน ด้วยการดำรงการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงาน และพัฒนาสัมพันธกับผู้นำทางทหาร ผู้นำทางการเมือง เพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน และเสนอแนะผู้บังคับบัญชาในกิจการที่เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้านตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา พัฒนาความสัมพันธ์กับหน่วยงาน บุคคลสำคัญ ทั้งทางทหารและทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านเพื่อสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจบนพื้นฐานของความจริงใจ และผลประโยชน์ร่วมกัน รวบรวมข่าวสารที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนประสานงานรวมทั้งวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ จากข่าวสารดังกล่าวเสนอ ผ.ท.ศปก.ทบ. เพื่อสรุปรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยมีส่วนราชการที่เป็นหน่วยขึ้นตรงจำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชา, แผนกธุรการ, ส่วนประสานงานด้านกัมพูชา, ส่วนประสานงานด้านลาว, ส่วนประสานงานด้านมาเลเซีย และส่วนประสานงานด้านเมียนมา ปัจจุบัน ศปพ.ศปก.ทบ. มีการบรรจุกำลังพลจำนวน 62 นาย ซึ่งบรรจุในลักษณะช่วยราชการ ซึ่งหน่วยต้นสังกัดบางหน่วยให้กำลังพลช่วยราชการเป็นระยะเวลาเพียง 2 ปี การปรับย้ายกำลังพลในตำแหน่งสูงขึ้นใช้อัตราส่วนกลางของ ทบ. โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ ขออัตรา 1) พันเอก(พิเศษ) ครองยศ พันเอก 5 ปี ปีรวม 22 ปี 2) พันเอก ครองยศ พันโท 5 ปี ปีรวม 19 ปี 3) พันโท ครองยศ พันตรี 5 ปี ปีรวม 16 ปี 4) พันตรี ครองยศ ร้อยเอก 5 ปี ปีรวม 13 ปี (หนังสือ กพ.ทบ. ที่ กท 0401/839 ลง 25 ส.ค.59) ในส่วนของ ร.อ.-ชั้นประทวน ใช้หลักเกณฑ์ปกติของกองทัพบก แต่ก็เป็นที่ตำแหน่งในส่วนกลางเช่นกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้มาช่วยราชการที่ ส่วนประสานงานด้านลาว ศปพ.ศปก.ทบ. เป็นเวลา 1 ปี และมีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับนายทหารสัญญาบัตรของ ศปพ.ศปก.ทบ. พบว่านายทหารสัญญาบัตรต่างมีความรู้สึกว่าเขาตรงใจ และสิ่งที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงาน สืบเนื่องจากเคยปฏิบัติงานที่หน่วยปกติและมาช่วยราชการที่ ศปพ.ศปก.ทบ. ระยะเวลาหนึ่ง ส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แต่พบว่ามีโอกาสน้อยกว่าอยู่หน่วยปกติ ทั้งที่นายทหารสัญญาบัตรของ ศปพ.ศปก.ทบ. ถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ภารกิจต่างๆของ ศปพ.ศปก.ทบ. บรรลุตามเป้าหมายของกองทัพบก การศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและหาแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้นายทหารสัญญาบัตรของศูนย์ประสานงานกับ ประเทศเพื่อนบ้าน จึงมีความน่าสนใจ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพประเทศเพื่อนบ้าน บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม นโยบายของกองทัพบกปี 2560 และแผนพัฒนากองทัพบกปี 2560 – 2564 ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ หรือปรับใช้ในการพัฒนานายทหารชั้นประทวนของ ศปพ.ศปก.ทบ. ในโอกาสต่อไป

ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆในเรื่องปัจจัยที่มีผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้คือ 1) การทำตัวให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี รู้จักหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ขยัน ขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบและเคารพกติกา มารยาท จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ 3) การสร้างบรรยากาศที่ดีใส มีความเอื้ออาทร และสามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน 4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน²
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผ่านมาให้มีความสำคัญกับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตคนงาน ต่อมามีการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของมนุษย์มากขึ้น ถือได้ว่าเป็น

ทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์กร โดยมองว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาได้ งานสำคัญในการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน 2) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 3) การสรรหาและการคัดเลือกกำลังพล 4) การบรรจุและปฐมนิเทศ 5) การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม

3.การพัฒนากำลังพลหรือการพัฒนาคนในกองทัพ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนากำลังพลเป็นการดำเนินการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนากำลังพล เป็นกระบวนการที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่อยู่ในหน่วยงาน เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ทั้งนี้กำลังพลจะต้องให้ความสนใจ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้วย³ การพัฒนาบุคคล คือ วิธีการทำให้บุคคลเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ วิธีการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี ที่นิยมปฏิบัติกันมาก คือ การสอนงาน การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน/ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหรือวิธีการที่มีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงคนให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นั้นหมายถึงการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้งานและบำรุงรักษาคน อย่างมีประสิทธิภาพและประสานประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร

สรุปจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการพบว่า ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้ 1) การทำงานต้องมีการวางแผนงานและเข้าใจในภารกิจอย่างแท้จริง 2) เรื่องกำลังพล ต้องมีความพร้อมด้านความรู้ ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน และได้รับ

มอบหมายงานตามที่มีความชำนาญ 3) มีความก้าวหน้าในการรับราชการและเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง 4) บรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี 5) มีความเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน

นอกเหนือจากปัจจัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแล้ว แรงจูงใจในการทำงานก็มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยแรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่า ทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญ กล่าวคือ 1) แรงจูงใจ สามารถอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรม และการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น 2) แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นการจูงใจให้กลุ่มบุคคลมีความขยันขันแข็งในการทำงาน ผู้บริหารอาจใช้มาตรการในเรื่องเงินจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานระดับสูง สิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยกย่อง เพื่อต้องการให้พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี จะได้รับการระดับความพยายามในการทำงานต่อไป 3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่ม มีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจใช้การจูงใจประเภทต่างๆ ผสมผสานประกอบกัน หรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์ และโอกาส

แรงจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งตามกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ดังนี้

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายใน เป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้พยายามหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 2) ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยม ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือมนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มีและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ส่วนความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม และเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในระดับสูงต่อไป ทั้งนี้ความต้องการของมนุษย์เริ่มจากระดับขั้นต่ำสุดไปถึงระดับขั้นสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยและความต้องการทางเพศ 2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนอง และสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัยคุกคามทางกายภาพหรืออันตรายต่อจิตใจ 3) ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง และเป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นมิตร เป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น 4) ความต้องการความมีคุณค่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำเร็จ ได้รับการยกย่องในเกียรติยศชื่อเสียง และการพนับถือจากผู้อื่น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองให้สำเร็จได้เต็มศักยภาพสูงสุด โดยตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเองด้วย ทั้งนี้ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจูงใจคนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น จะต้องเข้าใจถึงธรรมชาติความต้องการของบุคคลด้วยจึงจะสามารถจูงใจบุคคลนั้นได้
2. ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก ของ Gagne & Deci ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจภายใน สามารถใช้อธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลใช้แสดงกิจกรรมหรืองานต่างๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ แรงจูงใจภายในให้ความสำคัญในเรื่อง

คุณสมบัติหรือกิจกรรมของงาน โดยคุณลักษณะของงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจ อยากรเรียนรู้และรับผิดชอบ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ ทำทาย และน่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา ดังนั้นแรงจูงใจภายในจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ และลิขิตด้วยตนเอง ปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทาย และความน่าสนใจของงานจะเป็นแรงผลักดัน โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องและผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่ธรรมชาติของบุคคลจะดำเนินกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจจะเป็นสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์เฟลิดเฟลินและความตื่นเต้นจะมาพร้อมกับประสบการณ์ การมีความสามารถและความอิสระเป็นของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมจากภายนอก และจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบ และความแปลกใหม่ที่ทำให้คนมีพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันในงาน (2) แรงจูงใจภายนอก เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก รางวัล แรงเสริมหรือกฎข้อบังคับมาเป็นเงื่อนไข กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา โดยสิ่งจูงใจภายนอกที่ใช้อาจอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกทางบวกเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น ได้แก่ การให้รางวัลหรือให้ได้รับผลลัพธ์ในทางบวก หลังจากได้กระทำพฤติกรรมนั้น เช่น การแสดงความชื่นชมยกย่อง การให้รางวัลของขวัญหรือเงินเป็นต้น หรืออาจให้สิ่งจูงใจภายนอกทางลบ เช่น เงื่อนไขข้อบังคับ กฎระเบียบ การกำหนดเวลา เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ⁴

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจ และเลือกกระทำพฤติกรรม โดยพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ในรูปแบบใด มากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจ ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีลักษณะที่สำคัญคือ ความผูกพันกับเป้าหมายของบุคคล ซึ่งหมายถึงความเข้มข้นในการที่จะมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันกับเป้าหมายได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 3 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ปัจจัย

ปฏิสัมพันธ์และปัจจัยการรู้คิดภายใน 1) ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ ผู้มีอำนาจ อิทธิพลของเพื่อนและรางวัลภายนอก 2) ปัจจัยปฏิสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพันธะของบุคคลที่จะให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การแข่งขัน และโอกาสการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย 3) ปัจจัยการรู้คิดภายใน เป็นสิ่งที่เอื้อต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ รางวัลภายในจิตใจของตนเอง และความคาดหวังความสำเร็จ

แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำงาน การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงาน โดยวิธีการปฏิบัติที่สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมี ดังนี้

- 1) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าแรงจูงใจและค่านิยมของพนักงานเหมาะสมกับงานที่ทำ การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ ความต้องการหรือบุคลิกลักษณะของตนเองแล้ว บุคคลนั้นย่อมเต็มใจใช้ความสามารถและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับการให้ผลตอบแทนและรางวัล ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลด้วย
- 2) ทำให้งานที่ทำนั้นน่าดึงดูด น่าสนใจ สอดคล้องกับแรงจูงใจ และค่านิยมของพนักงาน เช่น การเพิ่มคุณค่าของงานสำหรับพนักงานที่มีแรงจูงใจภายใน โดยทำให้งานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และให้อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน แต่ถ้าพนักงานยังขาดทักษะ ความสามารถและความพร้อมที่จะทำอะไรด้วยตนเอง งานที่ทำอาจจะออกแบบให้พนักงานทำตามความถนัดหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือให้พนักงานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและไปทำหน้าที่อื่น โดยที่ระดับทักษะความสามารถตลอดจนลักษณะงานยังคงคล้ายคลึงกัน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและการขาดความกระตือรือร้นในการทำงานแบบเดิม
- 3) ใช้สิ่งจูงใจ ผลตอบแทน และรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่องค์กรจัดสรรให้พนักงานนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ สถานภาพ และตำแหน่ง ทั้งนี้พนักงานจะต้องรับทราบสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน และรางวัล สำหรับการปฏิบัติงานที่พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะได้รับรางวัลแบบใดเป็นสิ่งตอบแทน โดยสิ่งจูงใจ ผลตอบแทน และรางวัลนั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในสิ่งตอบแทนที่ได้รับ มีความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลตอบแทนหรือรางวัลดังกล่าวจะต้องมีความยุติธรรม มีความเป็นธรรม และคุ้มค่ากับสิ่งที่พนักงานทุ่มเทให้กับ

องค์กร 4) มีการจัดเวลาในการทำงานให้พนักงานมีโอกาสเลือกเวลาทำงานที่ตนเองต้องการ 5) จัดสรรทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีไม่ว่าห้องทำงาน แสงสี และกลิ่นเป็นสิ่งที่อาจเอื้อต่องานและประสิทธิผลการทำงาน 6) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับงาน และเห็นว่าตนเองเป็นคนมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน และหน่วยงาน จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน 7) กำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจง ทำทนาย น่าสนใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจพนักงาน โดยที่เป้าหมายนั้นควรได้มาจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ผูกพันกับเป้าหมาย เต็มใจในการทำงาน รับผิดชอบต่องานและดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ควรมีการแจ้งผลสัมฤทธิ์ในความสำเร็จของเป้าหมายให้พนักงานทราบ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันในการดำรงรักษาเป้าหมาย การจูงใจโดยวิธีการนี้อาจใช้การบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ที่เรียกว่า MBO (Management by Objectives)⁵

สรุปภาพรวมทฤษฎีแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักในการกระตุ้นและพัฒนาให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจในการทำงานตามกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ อาทิเช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น โดยผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของกำลังพลได้อย่างเหมาะสม และสามารถผสมผสานความต้องการของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงานได้ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจากแรงจูงใจภายใน เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การมีอิสระในการเลือกงาน และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รวมทั้งจากแรงจูงใจจากภายนอก เช่น สิ่งตอบแทนและสิ่งแวดล้อมที่ดี ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

การเพิ่มประสิทธิภาพเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถของหน่วย เพื่อให้สามารถบรรลุและรักษาระดับการปฏิบัติงานให้ได้รับความพอใจมากที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตของหน่วยงาน จากความหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพเป็นเรื่องของ ความต้องการที่จะทำให้หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นในอนาคต โดยใช้ความรู้ทางด้านการบริหาร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่าน สยามสแควร์ คือ (1) ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ (2) ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความชัดเจนและ ถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม และ (3) ควรปรับปรุงวิธีการ ทำงานให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ ในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรมพบปัญหาอุปสรรค 4 ด้าน ได้แก่ (1) การให้บริการของพนักงานต่อความ ต้องการของลูกค้า (2) ตำแหน่งความรับผิดชอบของพนักงาน (3) ทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ และ (4) การรับพนักงานใหม่และนักศึกษาฝึกงาน โรงแรมแก้ไข้ปัญหา ตั้งแต่ขั้นตอนการรับพนักงานใหม่รวมถึงนักศึกษาฝึกงาน โดยเน้นการฝึกอบรมเป็นหลัก ในปี 2558 เน้นเรื่องการให้บริการ ส่วนในปี 2559 เน้นเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสาร ภาษาจีน ข้อเสนอแนะงานวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องความผิดพลาดในการทำงานเป็นลำดับต้น ๆ ควบคู่ไปกับการมีนโยบายการฝึกอบรมที่เน้นให้พนักงานมีทักษะ ความสามารถการทำงานในสายงานที่มีความใกล้เคียงกัน สามารถทำงานทดแทนตำแหน่ง กันได้ หัวหน้าแผนกควรกำกับดูแลเอาใจใส่ลูกน้องในการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อลดความ ผิดพลาดในการทำงาน และให้การสนับสนุนพนักงานในการฝึกทักษะหรือทดลองทำงานใน ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันให้มากขึ้น⁶

การปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่ มียศระดับจาดตรี - จาเอก อายุระหว่าง 30-39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่

ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการ โดยสามารถทำนายหรืออธิบายความแปรผันได้ ร้อยละ 66.30 ขอเสนอแนะจากการวิจัย ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาदानสวัสดิการให้เพียงพอ และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และอะไหล่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน⁷

ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู อยู่ในระดับปานกลาง ขอที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ได้แก่ การมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับความเปนครู ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ขอที่มีประสิทธิภาพต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน เนื้อหาที่ถูกต้องสมบูรณ์เหมาะสมกับผู้เรียน แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้าน คุณลักษณะของความเป็นครู ได้แก่ ควรส่งเสริมครูใหม่มีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับความเปนครู โดยให้การยกย่องและชมเชยครูที่มีความประพฤติดี ควรส่งเสริมให้ครูใหญ่ได้รับรางวัลยกย่อง สดุดีจากหน่วยงานทางราชการ/องค์กร/สมาคมวิชาชีพมากขึ้น⁸

กรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุธานีจำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม จัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยสำคัญน้อย งานวิจัยนี้ได้เสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละปัจจัย ดังนี้ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และควรมีผลตอบแทนที่ดี ด้านการยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความไว้วางใจในการทำงาน และสร้างการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกัน ด้านลักษณะของงานควรให้โอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษทำงานให้งานประสบความสำเร็จ ด้านติดต่อสื่อสาร ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เป็นทีมพูดคุยกัน ด้านการฝึกอบรมการพัฒนา ควรสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงานให้มาก และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีการดูงานทั้งในและต่างประเทศ⁹

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลในการสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ได้แก่ 1. การสนับสนุนและการให้ความสำคัญต่อการวิจัยของผู้บังคับบัญชา 2. กรอบปัญหาวิจัยที่หน่วยเหนือกำหนดให้ 3. การได้รับการยกย่องจากผลสำเร็จของโครงการวิจัย 4. การมีผลงานเป็นของตัวเอง 5. งบประมาณในการให้การสนับสนุนงานวิจัย โดยแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจได้แก่ 1) ควรมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการเข้ามาดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะงาน 2) จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนากำลังพลด้านงานวิจัย 3) ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมกำลังพลด้านงานวิจัย 6) มีการจ่ายค่าตอบแทนและให้การยกย่องชมเชย 7) มีการติดตามประสานงานการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย¹⁰

สรุปได้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้ศึกษาจากงานวิจัย มีดังนี้ 1) ควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิเคราะห์สาเหตุและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาเรื่องความผิดพลาดในการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีความชัดเจน และถ่ายทอดเป้าหมายนั้นไปยังกำลังพลทุกคนอย่างเหมาะสม 3) ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้กำลังพลแต่ละตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ 4) ควรสนับสนุนให้กำลังพลได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) ปรับปรุงและพัฒนาदानสวัสดิการให้เพียงพอและ

เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน 6) จัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 7) การให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน

จากการสำรวจความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติงานที่ ศปพ.ศปก.ทบ. รวมทั้งการศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ. ดังนี้

1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการพรรณนางาน (Job Description) เพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เช่น งานด้านการข่าว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และภาษาต่างประเทศ รวมทั้งการดูงานภายในและต่างประเทศ
3. การปรับโครงสร้างการจัดหน่วยและภารกิจให้เป็นหน่วยตาม อจย.เพื่อความมั่นคงในการรับราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และยั่งยืน ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมีความก้าวหน้า และยืดหยุ่นมากขึ้น
4. จัดให้มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการใช้ภาษาเข้ามาบรรจุ และปฏิบัติงานเป็นประจำ
5. จัดทำแนวทางการรับราชการที่ชัดเจน และการจัดสรรโควต้าประจำปี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น
6. ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่นการปรับปรุงห้องประชุม และห้องทำงาน เป็นต้น
7. การพัฒนาเพิ่มเติมด้านสวัสดิการให้กำลังพล เช่น ทุนการศึกษา บ้านพัก เป็นต้น
8. จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีมของกำลังพล เช่น การแข่งกีฬา และทัศนศึกษา เป็นต้น
9. การประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อจบภารกิจในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมา และปัญหาที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข

สรุป

จากการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน จะทำให้การปฏิบัติภารกิจในการเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพประเทศเพื่อนบ้าน บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของกองทัพบกปี 2560 และแผนพัฒนากองทัพบกปี 2560-2564 และจากการศึกษารวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของกำลังพลภายใน ศปพ.ศปก.ทบ.พบว่าแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ศปพ.ศปก.ทบ.มีดังนี้ 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการพรรณนางาน (Job Description) เพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน เช่น งานด้านการข่าว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและภาษาต่างประเทศ การดูงานภายในและต่างประเทศ 3) ปรับโครงสร้างการจัดหน่วยและภารกิจให้เป็นหน่วยตาม อจย. เพื่อความมั่นคงในการรับราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมแรงจูงใจให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และยั่งยืน และทำให้การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งมีความก้าวหน้าและยืดหยุ่นมากขึ้น 4) จัดให้มีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการใช้ภาษา มาบรรจุและปฏิบัติงานเป็นประจำ 5) จัดทำแนวทางการรับราชการที่ชัดเจนและการจัดสรรโควตาประจำปี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น 6) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอ ปรับปรุงห้องประชุมและห้องทำงาน 7) พัฒนาเพิ่มเติมด้านสวัสดิการให้กำลังพล เช่นทุนการศึกษา และบ้านพักฯ 8) จัดกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของกำลังพล เช่น การแข่งกีฬา และทัศนศึกษาฯ 9) การประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อจบภารกิจในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาและปัญหาที่จะนำไปแก้ไขต่อไป

ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทัพบกปี 2560 – 2564 ในด้านกำลังพล คือให้กำลังพลได้ฝึกศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลให้ครอบคลุมและทั่วถึง¹¹ และนโยบายกองทัพบกปี 2560 ด้านกำลังพล คือเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถตามสายงาน การวางแผนแนวทางรับราชการให้ชัดเจน แต่งตั้งดำรงตำแหน่งด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์มีคุณธรรม ให้หน่วยจัดทำแผนการฝึกอบรมและดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้กำลังพล จัดให้มีการดูแลสิทธิกำลังพลอย่างเหมาะสม¹² ทั้งนี้แนวทางที่ได้ศึกษามาแล้วนี้ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของนายทหารสัญญาบัตรของ ศปพ.ศปก.ทบ. มีการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ในอนาคต ศปพ.ศปก.ทบ. ควรมีการเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบให้มีการประสานงานและพัฒนาความสัมพันธ์ด้านการทหารกับประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากเดิมที่มีเฉพาะประเทศที่มีชายแดนติดกัน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับมิตรประเทศในกลุ่มอาเซียนอย่างกว้างขวาง และยั่งยืนต่อไป
2. ศปพ.ศปก.ทบ.เป็นกลไกหนึ่งในการเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยควรมีการพัฒนาระบบเครือข่าย และฐานข้อมูลในการเสริมสร้างความร่วมมือกับบุคคลเป้าหมาย (ฝ่ายพลเรือนและฝ่ายทหาร) ทั้งกองทัพไทยและมิตรประเทศ เพื่อให้การดำเนินการในการเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยเอกสารเล่มนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการด้านกำลังพลให้กับหน่วยอื่นในกองทัพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

¹สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-2561)(อินเทอร์เน็ต).2556 (เข้าถึงเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2560).
เข้าถึงได้จาก: http://www2.opdc.go.th/uploads/files/2556/text_yutasad.pdf

²พรทิพย์ เย็นจะบก.กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและม
ีความสุข (อินเทอร์เน็ต). 2553 (เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560). เข้าถึงได้จาก:
https://pirun.ku.ac.th/~agrpct/lesson6/working_process1.html

³กนิต วาสิกศิริ, พลตรี.แนวทางการพัฒนาคนให้บรรลุผลตามแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ศึกษาเฉพาะคนในกองทัพ(เอกสารวิจัยส่วน
บุคคล).กรุงเทพฯ:วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร;2538.

⁴Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and
work motivation. Journal of Organizational Behavior.26,331-362.เข้าถึงได้จาก:
<https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/>

⁵อรพินทร์ ชูชม. แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์
(อินเทอร์เน็ต) 2558 (เข้าถึงเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2560). เข้าถึงได้จาก:<https://aoychoo>.

⁶พิชญา วัฒนรังสรรค์.การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ (การค้นคว้าอิสระ).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ;2558

⁷ภูวนัย เกษบุญชู,นาวาตรี .ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กองทัพเรือ:ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่1 กองเรือยุทธการ(ปัญหาพิเศษ).
ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา;2550.

⁸สมพร ทังมงคล .แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยนาท(เอกสารวิจัย).
นครสวรรค์:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ; 2555.

⁹เมธี ไพรัชิต. การหาปัจจัยที่มี ผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด (สารนิพนธ์).กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี;2556.

¹⁰คำรณภพ เทียนศิริ. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลในการสนับสนุนการทำงาน
ของข้าราชการในสังกัดศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
กลาโหม (เอกสารวิจัย).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสแตมฟอร์ด;2558.

¹¹กองทัพบก. แผนพัฒนากองทัพบกปี 2560–2564.กรุงเทพฯ;2560.

¹²กองทัพบก. นโยบายกองทัพบกปี 2560.กรุงเทพฯ;2560.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก กฤษณ์ภูริ จันทร

วัน เดือน ปี เกิด

21 มิถุนายน 2511

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2533 ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 37
- พ.ศ.2533 หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารม้า รุ่นที่ 1/33
- พ.ศ.2538 หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารม้า รุ่นที่ 2/38
- พ.ศ.2541 หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 77

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ.2533 ผู้บังคับหมวด กองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ 11 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2535 รองผู้บังคับกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ 11 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2539 ผู้บังคับกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่ 11 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2540 นายทหารยุทธการและการฝึก กองพันทหารม้าที่ 11 รักษาพระองค์
- พ.ศ.2541 ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
- พ.ศ.2543 อาจารย์โรงเรียนทหารม้า ศูนย์การทหารม้า
- พ.ศ.2549 ประจำสำนักงานเลขานุการกองทัพบก ช่วยราชการที่กอง
อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ปี 50-58) และ
ศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน ศูนย์ปฏิบัติการ
กองทัพบก (ปี 59)
- พ.ศ.2559 ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา (พันเอก (พิเศษ))

ตำแหน่งปัจจุบัน

ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชาและเข้ารับการศึกษาที่ วิทยาลัยการทัพบก