

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล
หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก คทาวุธ ชัยยัง
รองผู้บังคับการ กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์

วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2562

เอกสารวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล
หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก

โดย พันเอก คทาวุธ ชัยยัง

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก พิชชญาน พวงทอง

วิทยาลัยการทัพบกอนุมัติให้เอกสารการวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2562 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี
(ธีระพงษ์ เย็นอุทก)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

พันเอก
(ชนะชัย พลเตชา)

ประธานกรรมการ

พันเอก
(ทรงพล สาดเสาเงิน)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก
(พิชญาน พวงทอง)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก คทาภูธ ชัยยัง
เรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก
วันที่	กันยายน 2562 จำนวนคำ : 6,229 จำนวนหน้า : 14
คำสำคัญ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่ เร็วของกองทัพบก
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพลและศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก ใช้วิธี วิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร, นายทหารชั้นประทวน และทหารกองประจำการ จำนวน 5 นาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกมีกำลังพลที่ปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจต่อกองทัพบกได้ดีและประสบผลสำเร็จ ส่วนในการพิจารณาเป็นรายด้านคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ของทางราชการและของหน่วยที่มีให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในด้านสวัสดิการก็มีความเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการปฏิบัติงานมีพื้นที่กว้างขวาง สภาพแวดล้อม มีความเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามกำหนดเวลาและมีความก้าวหน้าดี ด้านความความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่กำลังพลและกำลังพลมีความสามัคคีกันดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืออื่นๆ และด้านลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบันงานมีลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติไม่ยากจนเกินความสามารถ

Abstract

Researcher COL Kathawut Chaiyoung

Subject Factors that affect to the operating quality of the members of Royal Thai Army Rapid Deployment Force

Date September 2019 **Words:** 6,229 **Pages:** 14

Important words factors that affect to the quality, operating, Royal Thai Army Rapid Deployment Force

Classification Not Applicable

The aim of this research is to study the operating quality, operating motivation, troubles and difficulties, and operating development criteria of the members of the Royal Thai Army Rapid Deployment Force. This will use the methodology of documents research and field research, collecting data by using structure interviewing method which group examples are Commissioning Officers, Non Commissioning Officers, and privates. The result of the study found that factors that affecting to the operating quality of the members of the Royal Thai Army Rapid Deployment Force are the overall operating quality, which is in the very good score, and a very responsiveness and successfulness to the missions of the Royal Thai Army. On the other perspective are salary and welfares from the services and units, suitable and sustainable. Environment and working places should have enough spaces and suitable. Progressive, successive and promotion should be as time schedule and progressiveness. Relationship with peers the subordinates, commanders should look after their subordinates and members should be unite in operations. Current operating characteristics should be suitable with position and not too difficult to achieve.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้มีความมุ่งหวังที่ต้องการจะแก้ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือ
ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยเฉพาะในหน่วย
ทหารที่มีความสำคัญยิ่งของกองทัพบก การบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพและแรงจูงใจ
ให้กับกำลังพลของหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกนั้น หากผู้บังคับหน่วยสามารถ
เสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ให้บรรลุภารกิจของกองทัพบกในทุกๆ
ภารกิจ ก็จักเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบกและประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พันเอก ทรงพล สาดเสาเงิน รองผู้บัญชาการกองพลที่1
รักษาพระองค์ ที่ได้กรุณาให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งทำให้สามารถ
ทราบถึงแนวทางในการปกครองบังคับบัญชา การบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน การ
ดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ขอขอบคุณ พล
ตรี ธีระพงษ์ เย็นอุทก ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกที่ได้กรุณาชี้แนะและมอบองค์ความรู้
ที่สำคัญอย่างยิ่ง จากประสบการณ์อันทรงคุณค่ายิ่ง ขอขอบคุณ พันเอก พิชชญาน พวง
ทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการทำวิจัยในครั้งนี้ทำให้การวิจัยฉบับนี้
สำเร็จสมบูรณ์ลงได้สมตามความมุ่งหวัง

อนึ่งผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์ต่อกองทัพบก จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้
ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่
เกี่ยวข้อง ขอมอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา ที่ให้การ อุปการะเลี้ยงดู
ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และให้กำลังใจเป็นอย่างดี และผู้มีพระคุณทุกท่านสำหรับ
ข้อบกพร่องต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดชอบผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟัง
คำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก

ปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงาน ให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และ สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การ บริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและด้านความสามารถ จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็น พื้นฐานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป คนมีความสำคัญมาก่อนทรัพยากร อื่นขององค์กร การกล่าวเช่นนี้เนื่องจากเป็นที่ประจักษ์ชัดว่านับแต่ไทยประสบวิกฤต เศรษฐกิจในปี พ.ศ.2539 –2540 หลายบริษัทต้องปิดกิจการลง องค์กรประเทศไทยต้อง ประสบภาวะหนี้สินใกล้จะล้มละลายเพราะองค์กรต่างๆของไทยมองข้ามความสำคัญของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนเป็นอันดับแรกในการ จัดองค์กรในทางปฏิบัติยังให้ความสำคัญกับทรัพยากรเงินทุนเพื่อยืนยันว่าทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญมาก่อนทรัพย์สินอื่น สังเกตได้จากเจตนาการลำดับทรัพยากรในทางการ บริหารองค์กรจะมีอย่างน้อย 4 M ได้แก่ Man Money Material และ Management แต่ ถ้าเข้าใจมากกว่านี้อีกต้องขยายความการจัดการ (management) ตามแนวคิดของ กูลิค และเออร์วิค ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสรร หากำลังคน (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การ รายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) หรือหลักการบริหาร POSDCORB เป็นวิทยาการที่มีการสอนและถ่ายทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งเป็น มรดกทางความคิดทางการบริหารมาจนถึงทุกวันนี้ ความรู้ที่มีอยู่อาจไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ การที่จะทำให้องค์กรเติบโตได้ ต้องมี M-Marketing, M-Machine, และ M-Metrology รวมเข้าไปด้วย และที่สำคัญขาดไม่ได้เลยคือ M-Mental รวมทั้งเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ¹

หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก มีการจัดหน่วยตามอัตราการจัดยุทธโธปกรณ์และ กำลังพลตามคำสั่ง ทบ.(ลับ) ที่ 74/52 ลง 23 พ.ย.52² มีภารกิจดังนี้ 1.ภารกิจในฐานะกรม ทหารราบ คือ ทำลายกำลังรบของข้าศึก เข้ายึดและควบคุมพื้นที่รวมทั้งประชาชนและ

ทรัพยากรในพื้นที่ 2. การกักในฐานะหน่วยรักษาพระองค์มีการกักถวายพระเกียรติและถวายความปลอดภัยแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ 3. การกักในฐานะหน่วยส่งทางอากาศสามารถปฏิบัติการยุทธเคลื่อนที่ทางอากาศด้วยกำลังขนาดเบา และสามารถปฏิบัติการยุทธส่งทางอากาศเมื่อได้รับการฝึก และการสนับสนุนเครื่องบินลำเลียง 4. การกักในฐานะหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกเป็นต้นแบบของกองทัพบกในการฝึกศึกษา วิจัยพัฒนา การทดสอบ การประกอบกำลังและหลักนิยมในระดับกรมผสม จัดเตรียมกำลังและพร้อมใช้กำลังสำหรับแก้ไขสถานการณ์ที่เกินขีดความสามารถของกองกำลังป้องกันชายแดนหรือการปฏิบัติอื่นๆ ที่นอกเหนือสงคราม³

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศที่ผ่านมา รัฐบาลมีการปรับนโยบาย ที่ส่งผลกระทบต่อกองทัพในด้านงบประมาณ ด้านกำลังพล (ปรับกองทัพให้มีขนาดกะทัดรัด) โดยการจัดรูปแบบ และกำหนดระบบการทำงานใหม่ กองทัพบกจึงต้องสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว โดยปรับให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีจำกัด แต่ภารกิจยังคงมีเท่าเดิมและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหากับกำลังพลต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ บางคนถูกปรับเปลี่ยนไปทำงานด้านที่ไม่ถนัด ปัญหาในเรื่องความก้าวหน้าในการรับราชการ อัตราค่าตอบแทนมีจำนวนไม่เพียงพอ บางครั้งอาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจของทางราชการสำหรับหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกถือว่าเป็นหน่วยที่มีความสำคัญต่อกองทัพบก ถึงแม้ว่าจะเป็นหน่วยระดับยุทธวิธีแต่ถูกใช้ให้ปฏิบัติต่อเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ ดังนั้นจึงเป็นหน่วยที่ต้องประกันความสำเร็จให้กับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

ในฐานะผู้วิจัยรับราชการที่หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นเรื่องที่น่าสนใจควรจะได้รับการศึกษาซึ่งจะทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพ และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นๆ อันจะส่งผลให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลโดยการสอบถามนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน จำนวน 5 นาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

นายทหารชั้นสัญญาบัตร⁴ (ชั้นยศ พ.ต.) ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 1 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วย ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้ “...มองในภาพรวมเป็นหน่วยที่มีประสิทธิภาพดีจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มีความเข้าใจในภารกิจ หน่วยนี้ถือเป็นหน่วยที่มีขีดกำลังความสามารถสูง และยังเป็นหน่วยรักษาพระองค์ สามารถปฏิบัติตาม

ภารกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตั้งแต่การปฏิบัติภารกิจราชการสนามต่างๆจนถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ...”ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีอะไรบ้างได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ลำดับแรกในส่วนของเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากเป็นหน่วยส่งทางอากาศเรียกสั้นๆคือทหารพลร่มปัญหาทางด้านรายได้ของกำลังพลส่วนใหญ่หน่วยจะไม่มีปัญหา กำลังพลมีขวัญและกำลังใจดี ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นความสำคัญด้านสวัสดิการจึงมอบสิ่งต่างๆและแนวทางให้กับกำลังพลไปปฏิบัติตามถือว่าเป็นหน่วยที่มีสวัสดิการดี ต่อมาในด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานในหน่วยมีพื้นที่ที่กว้างขวาง เหมาะสมและมีสนามสำหรับการฝึกสภาพแวดล้อมดี และมีที่ตั้งอยู่ใกล้ตัวเมือง ในส่วนของความก้าวหน้าปัจจุบันหน่วยได้บรรจุในอัตราเต็มจากยอดอัตราอนุมัติ กำลังพลได้มีการเลื่อนยศและตำแหน่งตามวาระและความเหมาะสมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความรักความสามัคคี และช่วยเหลือกัน ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก็ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันได้รับมอบงานในด้านสายงานส่งกำลังบำรุงของหน่วยมีหน้าที่คือการเปิดรับยุทธโศภกรณ์และส่งซ่อมยุทธโศภกรณ์ตามวงรอบ ...”ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 3 มีแรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยในข้อ 2 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...เป็นหน่วยที่มีขีดความสามารถสูง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของกำลังพลเองได้เสริมสร้างกำลังพลให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนการเอาใจใส่ในผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมทุกข์ร่วมสุขกับกำลังพล ทำให้สามารถช่วยเหลือในยามที่มีปัญหาและอุปสรรคได้...”ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 4 คิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันนี้หน่วยทหารรักษาพระองค์จะต้องทำหน้าที่ และปฏิบัติตามธรรมเนียมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ดังนั้นงานด้านการฝึกตามแผนป้องกันประเทศหรือการฝึกพิเศษอาจจะลดน้อยลงไป แต่เชื่อว่ากองทัพบกยังคงภารกิจหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกเหมือนเดิม...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 5 มีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นว่า “...สำหรับกำลังพลควรส่งเสริมในด้านความรู้ให้กำลังพลมีความรู้ทั้งด้านการทหาร(การศึกษาตามแนวทางรับราชการ)และด้านวิชาการ(ระดับอุดมศึกษา)ให้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม...”

นายทหารชั้นสัญญาบัตร⁵ (ชั้นยศ ร.อ.) ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 1 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ถือว่ามีประสิทธิภาพมาก เพราะถึงแม้ว่าหน่วยจะมีภารกิจในด้านต่างๆมากมาย แต่ก็สามารถแบ่งและแยกแยะเวลาสามารถตอบสนองภารกิจของผู้บังคับบัญชาและหน่วยเหนือได้ดี...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อ

ที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีอะไรบ้างคิดว่าปัจจัยอะไรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ลำดับที่แรก คือ หน่วยนี้เป็นหน่วยทหารหน่วยหนึ่งของกองทัพที่มีค่าตอบแทนหรือค่าฝ้ออันตราย(เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน)ที่ช่วยแบ่งเบาค่าครองชีพของกำลังพลได้มาก แต่ยังมีกำลังพลบางส่วนที่ยังไม่มีค่าฝ้ออันตรายซึ่งกำลังพลส่วนนี้จะมีเงินรายเดือนน้อยกว่าคนอื่น ในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ทุกกองร้อยมีการพัฒนาดี รวมถึงบ้านพักของทางราชการด้วยการปกครองและการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะกำกับดูแล และแก้ไขปัญหาให้กับกำลังพล มีการสร้างขวัญกำลังใจกับกำลังพลด้วยการตัดชุดฝึกพรางหรือชุดปกติภาคก็แกมเขี้ยวๆ, การมอบทุนการศึกษา, การมอบของขวัญวันเกิด และการเยี่ยมกำลังพลที่ป่วยเจ็บ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 3 มีแรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยในข้อ 2 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...การจัดอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหารซึ่งก็ถือว่าเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีอย่างหนึ่งของกำลังพลคือถ้ากำลังพลฝึกอยู่ตลอดเวลาแล้วเหมือนกับว่าทำให้เกิดภาวะเครียดและกดดันมากขึ้นแต่ถ้าได้มาฝึกทางด้านจิตใจผ่อนคลายอารมณ์ก็จะช่วยลดภาระการฝึกไปบ้างในเรื่องของกำลังใจซึ่งเป็นพลังภายในที่อาจอยู่ภายใต้จิตสำนึกๆก็จะเกิดขึ้นได้...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 4 คิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ปัญหาอุปสรรค คือ 1.ด้านสุขภาพร่างกายคือตัวกำลังพลเองไม่ใส่ใจชอบดูแลร่างกายตนเอง วินัยทางการออกกำลังกาย 2.เรื่องสวัสดิการ ถ้ากำลังพลไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด การพนัน หรือการขาดหนีราชการก็จะได้รับสวัสดิการต่างๆที่ทางราชการมีให้อย่างเต็มที่ 3.ในเรื่องของการฝึกตามหน้าที่ เน้นหนักในเรื่องของการฝึก เพราะฉะนั้นหน่วยนี้จึงมีข้อดีในเรื่องของการฝึกต่างๆ 4.สภาพแวดล้อมเขตสุขภาพิบาล เพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงาน หรือเพื่อนร่วมงานต่างๆก็มีผลต่อการปฏิบัติงานถ้ากำลังพลทุกคนสามัคคีให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน การทำงานก็ประสบความสำเร็จ 5.ความสมัครสมานสามัคคี รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถ้ามีมากขึ้นความสำเร็จของงานก็จะมากขึ้นตามลำดับประสิทธิภาพการทำงานก็จะดีไปด้วยแต่สุดท้ายทั้ง 5 ข้อนี้จะต้องประสานสอดคล้องไปด้วยกันงานก็จะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของทางราชการ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 5 มีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งนี้อยู่ที่หลายๆปัจจัยคือ 1. กำลังพลเองมีความใส่ใจที่จะรู้จักการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองหรือไม่และถ้าไม่รู้ก็ต้องสอบถามถามผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาเพื่อขอคำแนะนำถ้าเอาใจใส่กับสิ่งต่างๆเหล่านี้ประสิทธิภาพการทำงานก็จะมากขึ้น 2. การเรียนรู้ เราจะต้องเรียนรู้ อย่างเพิ่มเติมตลอดเวลา 3. สิ่งแวดล้อมดีเพื่อนร่วมงานก็จะสามัคคี 4. การไม่แก่งแย่งชิงดี

จึงเด่นไม่อิจฉาริษยากันประสิทธิภาพก็จะดี5. พี่ช่วยน้องน้องช่วยพี่สามัคคีกลมเกลียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่า...”

นายทหารชั้นประทวน⁶ (ชั้นยศ จ.ส.อ.(พ.)) ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 1 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยได้แสดงความคิดเห็นว่า “...กำลังพลบางนายไม่ได้ปฏิบัติงานตามสายงานที่รับผิดชอบ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีอะไรบ้างได้แสดงความคิดเห็นว่า “...คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการทำงานที่ดี ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 3 มีแรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยในข้อ 2 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ควรจะมีกำลังพลช่วยปฏิบัติงานให้มากกว่าเดิมกำลังพลบรรจุไม่เพียงพอต่ออัตราของหน่วยที่ขาดการบรรจุและกำลังพลบางนายก็ปฏิบัติงานไม่ตรงตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 4 คิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...การที่ไม่ทราบปัญหาในระบบการทำงานในงานฝ่ายอำนวยการแต่ละงานนั้นๆ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 5 มีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...เรื่องตำแหน่งควรจะมีกำลังพลให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นๆตามความถนัดของกำลังพลเอง กำลังพลบางคนปรับตำแหน่งแล้วแต่ไม่ไปปฏิบัติงานตามตำแหน่งให้กำลังพลที่อยู่ปฏิบัติงานแทน ซึ่งตัวกำลังพลเองก็มีหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่แล้ว ควรพิจารณาทำงานให้ตรงตำแหน่งที่รับผิดชอบ...”

นายทหารชั้นประทวน⁷ (ชั้นยศ ส.อ.) ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 1 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยได้แสดงความคิดเห็นว่า “...การปฏิบัติงานจะเน้นไปทางกองร้อยเป็นหลัก กองร้อยที่มีเงินเพิ่มค่าฝ่าอันตรายก็จะปฏิบัติงานเยอะเพราะมีกำลังพลมาก การปฏิบัติงานในภาพรวมดีมากกำลังพลทุกคนช่วยกันปฏิบัติงาน...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีอะไรบ้างได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการและสวัสดิการของหน่วยที่มีให้ ชีวิตรับราชการดี สวัสดิการดี มีน้ำประปาไฟฟ้า บ้านพักของทางราชการให้พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ระบบเคเบิลทีวี และกองทุนต่างๆที่หน่วยมีเพื่อจัดสรรให้กับกำลังพลด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมดี ปลอดภัย สะดวก สถานที่ทำงานดี ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าและ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้ามากเช่นการสอบเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง, การสอบ จ.ส.อ.เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร, การสอบเลื่อนฐานะของ ยศ.ทบ. เป็นต้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดีมาก การปกครองเป็นการปกครองตามสายการบังคับบัญชา มีการรายงานขึ้นมาตามลำดับขั้นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันก็จะรับผิดชอบด้านสิทธิกำลังพลทุกอย่าง เช่น ขอยศกำลังพล, ค่าฝ้ออันตรายของกำลังพล, และกำลังพลย้ายหน่วย ซึ่งมีความสำคัญมาก ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 3 มีแรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยในข้อ 2 ได้ แสดงความคิดเห็นว่า “...ชีวิตรับราชการ ก็จะมีบิดา มารดาและครอบครัวคอยสนับสนุน เพราะรับราชการถือว่าเป็นความหวังสูงสุดของครอบครัวเป็นอาชีพที่มีเกียรติ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 4 คิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้ แสดงความคิดเห็นว่า “...บางครั้งก็มีกำลังพลไม่ให้ความร่วมมือทั้งที่เป็นเรื่องสิทธิของตนเอง ประสานขอเอกสารคำสั่งต่างๆไปตัวอย่างเช่น จะเป็น สิบบอกก็ต้องเอาคำสั่ง สิบบทมาให้ แต่ก็ไม่นำมาให้ เพื่อความรวดเร็วและให้ทันเวลา เจ้าหน้าที่ก็ต้องดำเนินการหาเองทำให้เกิดความล่าช้า...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 5 มีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งผลการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้ แสดงความคิดเห็นว่า “...ให้นายทหารฝ่ายกำลังพล ประกาศหน้าแถวว่ากำลังพลที่จะเลื่อนยศหรือครองตำแหน่งต่างๆที่สูงขึ้นให้เตรียมคำสั่งมาให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ หรือ จำกองร้อยๆให้ไปประชาสัมพันธ์กับตัวกำลังพลเพื่อนำมาให้ ก็จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี...”

ทหารกองประจำการ⁹ (พลทหารชั้นปีที่ 2) ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 1 ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยได้ แสดงความคิดเห็นว่า “...อยู่ในระดับดีมาก กำลังพลทุกคนช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่กันดี เวลาที่ปฏิบัติงานจะมีกำลังพลส่วนน้อยที่หลบเลี่ยงการปฏิบัติงาน แต่ส่วนใหญ่กำลังพลทุกคนจะช่วยกันหมด...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีอะไรบ้างได้ แสดงความคิดเห็นว่า “...เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการและสวัสดิการของหน่วยที่มีให้ ทางด้านเงินเดือนถือว่าเพียงพอสำหรับกำลังพลประเภททหารกองประจำการ ส่วนสวัสดิการอื่นๆก็ถือว่าดีมีเพียงพอ เพราะว่ามีทั้งสวัสดิการรักษาเวลาเจ็บป่วยและในเรื่องอื่นๆอีกหลายอย่างสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมดี มีต้นไม้รู้สึกสดชื่น ในการปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติ จากที่ไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ทำให้เข้าใจและพัฒนามากขึ้นตามลำดับ ลำดับที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชามีความเคารพซึ่งกัน ส่วนเพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยดี

ช่วยเหลือกันในเรื่องการปฏิบัติงานกันดีลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายอาจมีความไม่เข้าใจในช่วงเริ่มแรกแต่หลังจากที่ได้ปฏิบัติมาต่อเนื่องก็เริ่มพัฒนาและทำความเข้าใจ โดยไม่มีข้อบกพร่องใดๆ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 3 มีแรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยในข้อ 2 ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...แรงจูงใจหลักนี้มาจากบิดา มารดา และครอบครัว และมีเพื่อนร่วมงานในหน่วยคอยให้ความสนับสนุน ส่วนแรงจูงใจที่ได้จากหน่วยนั้นจะมีการให้เราสมัครสอบนักเรียนนายสิบและกองหนุนซึ่งจะช่วยให้อนาคตมีความก้าวหน้าต่อไปหลังจากปลดออกจากกองประจำการ...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 4 คิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ปัญหาและอุปสรรคนี้ไม่มีผลกระทบใดๆเพราะหน่วยนั้นให้แรงจูงใจสำหรับกำลังพลอยู่แล้ว...” ได้สัมภาษณ์คำถามข้อที่ 5 มีแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่ถือว่าเรียบร้อยไม่มีข้อบกพร่อง ควรให้มีเพิ่มการให้ไปทัศนศึกษาในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ ไปไหว้พระหรือพาไปทัศนศึกษาในวันหยุดบ้างเพื่อผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานในชีวิตรับราชการในห้วง 2 ปี ก่อนที่จะปลดประจำการไป...”

จากการศึกษาหนังสือศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ ของดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ¹⁰คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกในปัจจุบันนี้มีลักษณะดังนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์¹¹ผลการวิจัยสรุปว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลตอบสนองนโยบายของกองทัพบกได้ดีและประสบผลสำเร็จปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยดังต่อไปนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลมีลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการและสวัสดิการของหน่วยที่มีให้ ด้านเงินเดือนเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่ท่าน

ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพและเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ¹² ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และในส่วนของด้านสวัสดิการต่างๆของทางราชการและของหน่วยที่มีให้ที่มีให้ เช่น บ้านพักของทางราชการ, ค่าน้ำ, ค่าไฟฟ้า, ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ส่วนในด้านสวัสดิการที่หน่วยมิให้เช่นกองทุนต่างๆ (ค่าเยี่ยมภรรยาตลอดบุตร, ค่ารักษาตัวในโรงพยาบาล, การมอบของขวัญวันเกิดให้กับกำลังพลและครอบครัว) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพอใจในการให้สวัสดิการเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง 2.ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการปฏิบัติงาน มีพื้นที่กว้างเหมาะสมสำหรับหน่วยทหารและอยู่ในระดับดี, สถานที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้กับเขตเมืองการสัญจรสะดวกสบาย, มีสภาพแวดล้อมดีปลอดภัย ไม่แออัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา¹³ ได้ศึกษา อาจกล่าวได้ว่าสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือวัสดุสำนักงานจำนวนเพียงพอ 3.ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามวาระตามกำหนดเวลา และมีความก้าวหน้าดี, หน่วยมีการให้กำลังพลที่มีความประสงค์จะสอบเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเลื่อนเป็นนายทหารสัญญาบัตรของโควตาหน่วย และการสอบนายทหารชั้นประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกรมยุทธศึกษาทหารบกตามยอดที่กองทัพบกจัดสรรให้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง 4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่กำลังพลดีช่วยแนะนำให้คำปรึกษาต่างๆแก่กำลังพลและกำลังพลก็ปฏิบัติตามสายบังคับบัญชาตามระเบียบที่วางไว้และในด้านความสัมพันธ์กำลังพลมีความสามัคคีกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืออื่นๆ ปกครองกันตามสายการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีมากอาจกล่าวได้ว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคนและเมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับดีมาก ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดอาจกล่าวได้ว่าท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาหรือในโอกาสพิเศษ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจในระดับมาก 5.ด้านลักษณะของงานที่ได้

รับผิดชอบในปัจจุบัน งานมีลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและงานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ไม่ยากจนเกินความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส¹⁴ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำตรงกับคุณวุฒิ และตรงตามตำแหน่งของตนเอง หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถขึ้น ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามเวลาดำเนินการรวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานถนัดและมีความสนใจอย่างสม่ำเสมอ

แรงจูงใจใดบ้างที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายนอกเหนือจากปัจจัยที่กล่าวไว้แล้วมีดังนี้ 1. ตัวของกำลังพลเองที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติและกำลังใจของตนเองที่มีความมุ่งมั่นจะให้งานบรรลุเป้าหมายให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิทธิ์¹⁵ ได้กล่าวสรุปว่าคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษามี 2 ความหมาย คือ ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นขบวนการของชีวิต เป็นขบวนการหาความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่ได้รับตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา และในความหมายแคบ หมายถึง การเรียนการสอนในโรงเรียน และมหาวิทยาลัยเท่านั้น 2. ครอบครัวของกำลังพลประกอบไปด้วย บิดามารดา ญาติพี่น้อง ตลอดจนบรรดาเพื่อนร่วมงานของกำลังพล สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิทธิ์¹⁶ ได้กล่าวสรุปว่าคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถาบันครอบครัว มารดา บิดา สิ่งแวดล้อมในครอบครัวเป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร มารดาเป็นครูคนแรกของบุตรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา¹⁷ อาจกล่าวได้ว่าการที่ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านย่อมได้รับการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลของงาน 3. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของกำลังพลก็มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของกำลังพลบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา¹⁸ ผลการวิจัยสรุปว่าการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับดีมากอาจกล่าวได้ว่าการแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ จึงมีแรงจูงใจในระดับดีมาก

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีดังนี้ 1. ภารกิจของหน่วยที่มีมากทำให้กำลังพลมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวน้อยลง สอดคล้องกับแนวคิดของ ซลิดา ศรมณี¹⁹ ได้กล่าวสรุปว่า ข้อบกพร่องที่เป็นทางการ ผู้ใดที่เข้าไปอยู่ระบบราชการถือได้ว่าเป็นผู้อุทิศตนให้กับระบบราชการและตัวผู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการระบบราชการไม่สนใจความต้องการส่วนบุคคล บุคคลภายในระบบราชการถือเป็นปัจจัยในการผลิตที่มีภาวะผูกพันกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ ความสัมพันธ์ในระบบราชการกำหนดโดยกฎระเบียบการปฏิบัติราชการเป็นไปตามสายบังคับบัญชา ตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ มนุษย์ต้องการสร้างเกียรติยศและชื่อเสียงให้กับตนเอง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการความสุขในครอบครัว ต้องการความสุขส่วนตัว การสร้างกฎระเบียบที่ตายตัว บุคคลที่เข้าทำงานในระบบราชการขาดอิสระ ดังนั้นบุคคลเป็นจำนวนมากจึงพยายามที่จะหลีกเลี่ยงงาน และปิดความรับผิดชอบโดยอาศัยระบบและกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยและสอดคล้องกับแนวคิดของบุญส่ง ชเลธร²⁰ ได้สรุปว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการพนักงาน หรือผู้ปฏิบัติในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาของตน ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ด้านวินัยการออกกำลังกายของกำลังพลบางนายไม่ใส่ใจดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมไว้ในภารกิจสำหรับการปฏิบัติงานที่ทางหน่วยได้สั่งการลงมาสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิทธิ์²¹ ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขอนามัยและโภชนาการที่ดี คงจะได้ยินสุภาษิตที่ว่า “จิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” จิตใจและร่างกายมีความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ ความรู้ ความสามารถ หรือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรได้รับเต็มที่ก็จะได้รับน้อยกว่าปกติ 2. ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายความรับผิดชอบของกำลังพลบางนายไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและขีดความสามารถของกำลังพลสอดคล้องกับแนวคิดของ ซลิดา ศรมณี²² ได้กล่าวสรุปว่า ข้อบกพร่องจากการยึดถือระบบอย่างเคร่งครัด ระบบราชการไม่ยอมให้มีการยืดหยุ่นเมื่อตั้งกฎเกณฑ์อะไรขึ้นมาจะต้องปฏิบัติตามเสมอ อะไรที่จะขัดต่อกฎเกณฑ์ จะไม่ยอมทำ ลักษณะของความเคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้เกิดการโยนงานโยนความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบให้พ้นจากตัวเอง เรื่องใดที่ไม่มีกฎระเบียบบ่งบอกไว้ว่าอยู่ในความรับผิดชอบของตนก็จะโยนไปให้หน่วยงานอื่น หรือโยนให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงพิจารณา ทำให้งานล่าช้า การที่ระบบราชการถือเอาระเบียบเป็นพื้นฐานของเหตุผล ติความปัญหาต่างๆ ตามกฎระเบียบ และถือเอากฎระเบียบเป็นเหตุผลชอบธรรมในการตัดสินปัญหา ทำให้จุดมุ่งหมายของระบบราชการยากที่จะบรรลุได้ ในการแก้ไขดังกล่าว ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดนโยบายที่จะแก้ไขระบบ

และพัฒนาระบบให้ทันสมัยโดยการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้กำหนดนโยบายมักไม่มีโอกาสที่จะได้สัมผัสการปฏิบัติงานจริงๆ จึงไม่อาจทราบปัญหาที่แท้จริงของระบบราชการ3.ตำแหน่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางครั้งลดคุณภาพลงไม่ตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยเหนือที่สั่งการลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชูชีพได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้²³ ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1. ส่งเสริมการใช้หลักนิยมให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีมาตรการที่สร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบมีหลักการประเมินใหม่ที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม4.กำลังพลบางนายไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานบางอย่างลดคุณภาพลงไม่ตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยที่สั่งการลงมาสอดคล้องกับแนวคิดของชลิตา ศรมณี²⁴ ได้กล่าวสรุปว่า สมมุติฐานของทฤษฎี X ว่า บุคคลไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน, บุคคลจะต้องถูกบังคับ ควบคุม กำกับและข่มขู่ ต้องการลงโทษที่จะให้พวกเขาทำงาน

สำหรับแนวทางเพิ่มเติมใดบ้างที่จะช่วยส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีดังนี้ 1.ควรส่งเสริมให้กำลังพลได้รับความรู้เพิ่มเติมทางด้านวิชาการทหาร และทางด้านความรู้ทางพลเรือนเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชูชีพ ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้²⁵ ผลการวิจัยสรุปว่าข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้แก่ รัฐจะต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ และรัฐต้องสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ 2.หน่วยงานควรจัดกำลังพลและครอบครัวไปทัศนศึกษาดูงานต่างจังหวัดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และผ่อนคลายให้กับกำลังพลเช่น พาไปทำบุญไหว้พระ ,ไปสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ทางธรรมชาติหรือศึกษาสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชูชีพได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้²⁶ ผลการวิจัยสรุปว่า รัฐจะต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ และรัฐต้องสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ 3.ตัวกำลังพลเองก็ต้องใส่ใจพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นด้วยถ้าตนเองดีแล้วหน่วยงานก็จะดีขึ้นตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิทธิ์²⁷ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา มี 2 ความหมาย คือ ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นขบวนการของชีวิต เป็น

ขบวนการหาความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่ได้รับตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา และในความหมายแคบ หมายถึง การเรียนการสอนในโรงเรียนและมหาวิทยาลัยเท่านั้น 4. ควรพิจารณาบรรจุกำลังพลในตำแหน่งที่ยังขาดแคลนกำลังพลที่จะมาปฏิบัติงานที่หน่วยอีกมากสอดคล้องกับแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล²⁸ ได้กล่าวสรุปว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เปรียบเสมือนเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคต เป็นการคาดการณ์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

บทสรุป

จากการศึกษาข้อมูลถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกนั้น มีปัจจัยหลักๆ อยู่ที่ทรัพยากรด้านบุคคลเป็นสำคัญซึ่งบุคลากรดังกล่าว จะเป็นตัวที่จะขับเคลื่อนให้หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกเป็นหน่วยที่มีประสิทธิภาพ และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่สุดคือองค์ประกอบในด้านขวัญ และกำลังใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน ที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้กำลังพลดังกล่าว มีความมุ่งมั่น และเต็มใจในการที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง สมตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา เมื่อกำลังพลมีขวัญ และกำลังใจดีเยี่ยมแล้วก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะต้องได้รับการสนับสนุน และผลักดันจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบก ในการเพิ่มสวัสดิการให้กับกำลังพล เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยการสนับสนุนและผลักดันให้กำลังพลมีความก้าวหน้า และคอยให้คำชี้แนะกำลังพลเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กองทัพบกควรปรับปรุงคุณวุฒิสำหรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในระหว่างที่กำลังพลรับราชการ โดยให้มีการเลื่อนฐานะโดยการครองตำแหน่งในอัตราที่สูงขึ้น และสามารถปรับย้ายหน่วยเพื่อหมุนเวียนกำลังพลไปปฏิบัติงานตามความรู้และความสามารถของกำลังพล ก็จะเป็นการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับกองทัพบก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมในการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงต้องทราบปัญหาและอุปสรรคของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา และอุปสรรคเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างปัจจัย/แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ส่วนด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้น หน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบก ต้องให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานได้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตนเองให้มากที่สุด โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการของหน่วยหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ส่วนด้านสภาพแวดล้อม และ

สถานที่ในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุง และพัฒนาหน่วยให้มีความสวยงาม สะอาด รมรื่น
อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเพิ่มเติมอุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความ
ทันสมัย เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ¹วิทยา จิตนุพงศ์ เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2559
- ²คำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ลับ ที่ 74/52 เรื่อง อัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ 7-27 กรมทหารราบ ลง 23 พ.ย.2552;2552
- ³กัมปนาท รุดดิษฐ์ วารสาร50 ปี กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ลพบุรี: ศรีสมานการพิมพ์;2548
- ⁴ผลการสัมภาษณ์ อาณัติ ปุริสา.ลพบุรี:สัมภาษณ์เมื่อ 9 พฤษภาคม 2562
- ⁵ผลการสัมภาษณ์ ธีรชยุตม์ ประดาช.ลพบุรี:สัมภาษณ์เมื่อ 10 พฤษภาคม 2562
- ⁶ผลการสัมภาษณ์ วีรพล พุทธิ.ลพบุรี:สัมภาษณ์เมื่อ11 พฤษภาคม 2562
- ⁷ผลการสัมภาษณ์ ชัยวัฒน์ เสนาฤทธิ์.ลพบุรี:สัมภาษณ์เมื่อ12 พฤษภาคม 2562
- ⁸ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษผู้บังคับอากาศยาน (ฉบับที่2) พ.ศ.2549 ลง 29 ก.ย.2549;2549
- ⁹ผลการสัมภาษณ์ กฤษดา รุ่งเรือง.ลพบุรี:สัมภาษณ์เมื่อ16 พฤษภาคม 2562
- ¹⁰ดิน ปรัชญพฤทธิ ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;2556
- ¹¹วาสนา พัฒนานันท์ชัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์;2553
- ¹²สุริยะ ประเสริฐศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก;2556
- ¹³ปฐมวงศ์ สีหาเสนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา;2553
- ¹⁴โชติกา ระโส แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;2555
- ¹⁵บุญคง หันจางสิทธิ์ เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอ เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์;2559
- ¹⁶เรื่องเดียวกัน
- ¹⁷เรื่องเดียวกัน

¹⁸เรื่องเดียวกัน

¹⁹ชลิตา ศรมณี. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2559

²⁰บุญส่ง ชเลธร. เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการเมืองและระบบ
ราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2559

²¹เรื่องเดียวกัน

²²เรื่องเดียวกัน

²³เรื่องเดียวกัน

²⁴เรื่องเดียวกัน

²⁵เรื่องเดียวกัน

²⁶เรื่องเดียวกัน

²⁷เรื่องเดียวกัน

²⁸วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง;2559

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก คทาวุธ ชัยยัง

วัน เดือน ปี เกิด

2 มิถุนายน 2517

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ.2537	โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 35
พ.ศ.2542	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 46
พ.ศ.2544	หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่าทหารราบ รุ่นที่ 108 โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ.2548	หลักสูตรชั้นนายพัน เหล่าทหารราบ รุ่นที่ 84 โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ.2551	หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 87 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2542 – 2544	ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ.2544 – 2545	ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ.2545 – 2546	รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ.2546 – 2551	ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ.2551 – 2551	นายทหารฝ่ายการข่าว กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ.2552 – 2556	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
พ.ศ.2556 – 2556	หัวหน้าฝ่ายการข่าว กองพลทหารราบที่ 11
พ.ศ.2556 – 2560	ผู้บังคับหน่วยฝึกนักศึกษาวិชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 15

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2560 – ปัจจุบัน รองผู้บังคับการ กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์