

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
ในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19
JOB SATISFACTION OF THE GOVERNMENT OFFICIALS OF THE
19th FIELD ARTILLERY BATTALION**

สิบเอก ปริญา วงศ์โกศล
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail : Masterguild_2@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและกำหนดกลุ่มตัวอย่างกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 จำนวน 125 คน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในงานศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้ One Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี – สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 46.4 ส่วนมากมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 55.2 มีกลุ่มอายุอยู่ในระหว่าง 18 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.4 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.6

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กำลังพลที่มี ชั้นยศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นแต่ กำลังพลที่มี ระดับการศึกษาต่างกันแต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study job satisfaction of the 19th Field Artillery Battalion and (2) to compare the level of satisfaction of the 19th Field Artillery Battalion in performing the duties classified by personal factors. The instrument used was a questionnaire. The sample group was 125 officers of the 19th Field Artillery Battalion. The statistics used in the analysis were percentage, and mean. Hypothesis was tested using One Way ANOVA.

From the study result, it was found that the majority of the sample was Private first class - Sergeant (46.4%), those with high school education/vocational certificate (55.2%), those aged between 18 -30 years old (47.2%), those with the average monthly income at 10,001 - 20,000 THB (62.4%), and single people (45.6%).

The overall job satisfaction of the personnel was at a high level. When each aspect was considered, it was found that the work nature was at the highest level, followed by work advancement, environment, superior, compensation and co-workers, respectively.

From the results of the hypothesis testing, it was found that the job satisfaction of personnel with different rank, age, income, and marital status was not different. However, the satisfaction of personnel with different educational levels was different with statistical significance level at 0.05

Keywords : Job Satisfaction, 19th field artillery battalion

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบัน ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งชีวิตในครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่างๆ คนแต่ละคนจำเป็นต้องประสบกับปัญหาในด้านการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบๆตัว ขณะเดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของตนเองด้วย

ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจของผูปฏิบัติงานทุกคน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงความรู้สึกและปัญหาในการทำงานของตน ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กร เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญ และกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้ง ก็จะหยุดทำงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือ เสียงานด้วย

ความพึงพอใจของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติ ผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดพนักงานไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นต้นเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง มีปัญหาทางวินัยและปัญหาอาชญากรรม เช่น ยาเสพติด ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์และผลการดำเนินการขององค์กรก็ไม่น่าพอใจ(ชัยญา ผลอนันต์,2546,หน้า 74)

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา

การศึกษาในด้านความพึงพอใจงานเริ่มต้นจากการศึกษาของมาโย (Mayo) และคณะที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ในปี ค.ศ.1930 และความพึงพอใจงานก็ได้ปรากฏเป็นงานวิจัยครั้งแรกจากงานของฮอปพอก (Hoppock,1935) เขาได้ศึกษาความพึงพอใจงาน โดยรวมปัจจัยต่างๆ ที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ เช่น แรงจูงใจ ความสนใจ ความสนใจสภาพทางด้านบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่า เขามีความพึงพอใจขึ้นในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 7 มีนาคม 2515 อยู่ที่ค่ายสุรสีห์ ตำบลลาดหญ้า อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี มีภารกิจต่างๆมากมาย อาทิ เช่น การป้องกันประเทศ การปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบภายในประเทศ ดูแลบรรเทาสาธารณภัย และช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบ เป็นต้น ผู้ศึกษาได้สังเกตเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะถ้ากำลังพลมีความพึงพอใจที่ดี ก็จะมีขวัญและ

กำลังใจที่ดี ทำให้กำลังพลเกิดทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ องค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อกำลังพลมีความพร้อมทั้งกายและใจ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้ภารกิจของหน่วยประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษา สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่องานในด้านต่างๆของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ว่าจะส่งต่อการพัฒนาองค์กรอย่างไร เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กำลังพลภายในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 จำนวน 183 คน ประกอบไปด้วย นายทหารสัญญาบัตร 18 คน และนายทหารประทวน 165 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้านี้ ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2560 ถึง กุมภาพันธ์ 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน
2. แนวทางจากการศึกษาค้นคว้านี้ ยังสามารถที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg's Two – Factor Theory มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว ได้ให้แนวคิดไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคนแต่ละคน

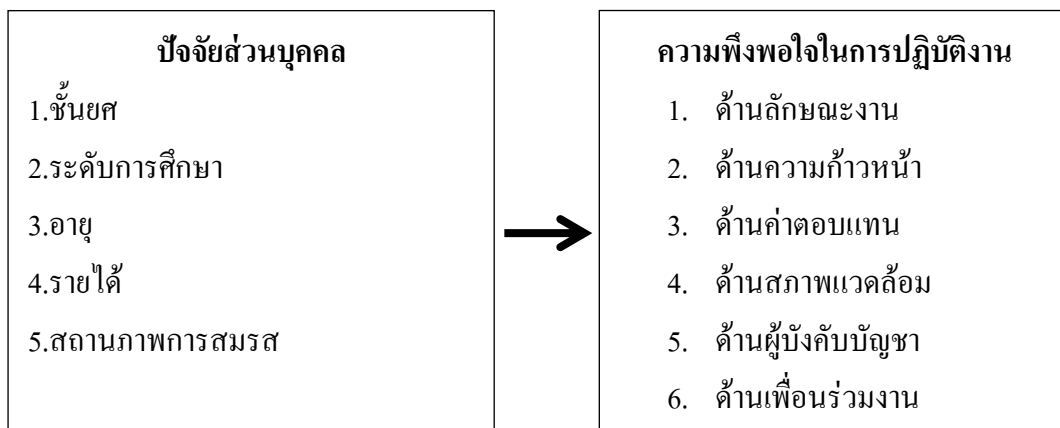
และไม่ใช่นิ่งอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจนน้อย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivations) เป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานการศึกษา

1. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่สถานภาพการสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของในการปฏิบัติงานของกำลังพลและเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกำลังพลในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผู้ศึกษา ได้ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) แบบสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 จำนวน 183 คน ประกอบไปด้วย นายทหารสัญญาบัตร ชั้นยศ ร้อยตรี – พันโท จำนวน 18 คน นายทหารชั้นประทวน จำนวน 165 คน รวมทั้งสิ้น 183 คน และผู้ศึกษาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1973) ซึ่งจะได้ออกมาตัวอย่างอย่างต่ำโดยให้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจของในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน

1. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับ ชั้นยศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ และสถานภาพการสมรส

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นคำถามเป็นมาตรวัด Likert's Scale มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษารุ่นนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารุ่นนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกไปยังกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 โดยผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม และติดตามข้อค้นด้วยตนเอง

2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ในส่วนของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ กลุ่มสายงานต่างๆ โดยหาความถี่ (Frequency) การกระจายอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) ใช้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา

1. จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งชั้นยศสิบตรี – สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 46.40 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 55.20 อายุ 18 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.20 รายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.40 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.60

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 พบว่า

3.1 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่า

3.2.1 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยกลุ่มการศึกษาปวส./อนุปริญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมัธยมศึกษาปลาย/ปวช.

3.3 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.4 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.5 กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 พบว่า ในภาพรวมกำลังพลส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับความพึงพอใจมาก โดยพบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากกำลังพลมีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและความชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากมีการทำงาน และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งทำให้กำลังพลมีความรับผิดชอบ มีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานของตนเอง

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากกำลังพลมีความรู้สึกภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมในเรื่องการศึกษาเพื่อความก้าวหน้า และความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นได้รับเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เป็นผลจากการที่หน่วยงานที่สังกัดสนับสนุนสวัสดิการให้กับกำลังพล เช่น ทุนการศึกษาบุตร ร้านค้าสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล บ้านพักอาศัยสำหรับกำลังพลอย่างทั่วถึง

1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการที่หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน มีแสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม มีการวางผังที่ทำงานให้สะดวกต่อการทำงาน มีสภาพห้องทำงานช่วยสร้างบรรยากาศให้อยากทำงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วนและมีการซ่อมบำรุงตามระยะเวลา

1.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้ความสนใจ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล มีความเป็นกันเอง

มีความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานและนโยบายการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

2. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 1 ที่ว่า กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของทวินแพ็ก จบกลศึก (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ โดยรวม ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศแตกต่างกัน ในเรื่อง เพศ และระยะเวลาการรับราชการในกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ นอกนั้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

3. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน 2 ที่ว่า กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาคั้งนี้กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มการศึกษาวส./อนุปริญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มากกว่ากลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มมัธยมศึกษาปลาย/ปวช.

4. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวินแพ็ก จบกลศึก (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ โดยรวม ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศแตกต่างกัน ในเรื่อง เพศ และระยะเวลาการรับราชการในกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ นอกนั้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

5. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 4 ที่ว่า กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริดวง คงศิริรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการ ต่อการสื่อสารภายในหน่วยงาน กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจรูปแบบการสื่อสารในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า เพศและอายุราชการที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

6. กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 5 ที่ว่า กำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 ที่สถานภาพการสมรส มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ นรวิรุ ศรีเพ็ญ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับความพึงพอใจมาก ดังนั้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่กำลังพลในหน่วยมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายกำลังพลที่บ่อยครั้ง ดังนั้นจึงควรมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันของกำลังพลของหน่วยเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสร้างความรักสามัคคีของกำลังพลในหน่วย

2. ด้านค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับ ควรมีการจัดหาทุนต่างๆ เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับกำลังพลและครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาบุตร ร้านค้าสวัสดิการ ทุนกำลังพลดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในหน่วย เป็นต้น

3. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

4. การมอบหมายงานต่างๆ ให้กับกำลังพลภายในหน่วย ควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของกำลังพลแต่ละคนและแบ่งงานในลักษณะที่เท่าเทียมกัน เพื่อจะทำให้กำลังพลมีความรู้สึกภูมิใจและมีคุณค่า

5. การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องเน้นที่เรื่องความปลอดภัย จิตความสามารถของกำลังพล มีการวางแผนและตรวจสอบอุปกรณ์ต่างๆ อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ ตามวงรอบที่กำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. การศึกษารั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อที่จะได้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาในการวางแผนนโยบายบริหารงานที่เอื้อต่อการเพิ่มความพึงพอใจของกำลังพล
2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยเชิงพัฒนาโดยการหาวิธีการหรือแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เช่น อายุ ราชการ ตำแหน่ง เป็นต้น

รายการอ้างอิง

- ทวินพดก จบกลศึก. (2544). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรวิทย์ ศรีเพ็ญ. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ศิริดวง คงศิริรัตน์. (2546). **ความพึงพอใจของข้าราชการต่อการสื่อสารภายในหน่วยงาน ศึกษากรณีข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hoppock, R. (1935). **Job Satisfaction**. New York: Harper and Brothers.
- Yamane, T. (1967). **Element Sampling Theory**. USA : Prentice Hall.