

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางใช้ประกอบการ พิจารณาในการปรับแนวทางการจัดการด้านกำลังพล เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 190 คน สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล รวมทั้งข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส การศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับบ้านพักของทางราชการ ชั้นยศจ่าเอก อายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ได้รับเงินเดือนสุทธิ 15,001 – 20,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 3 ปี และสาเหตุที่รับราชการกับสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ คือ งานที่ที่น่าสนใจ

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์ประกอบที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา งาน ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน นโยบายการจัดการและ การบริหารสภาพการทำงาน ค่าจ้างและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยงที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหารและการที่นายทหารประหวอนทุกคน ภายในสังกัดได้รับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการยอมรับอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือสังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่ นายทหารประหวอนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประหวอนเสมอ ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.22) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวน หมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหารประทวน และ สังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหารรองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความสำคัญต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและ การบริหาร อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ ทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ โดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

ปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ควรปรับเงินเดือนประจำให้สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรให้ค่าเบี่ยเลี้ยงสูงกว่านี้ และควรมีการชี้แจงวิธีการปรับตำแหน่งให้เป็นรูปธรรมกว่านี้ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ ชั้นยศ และเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)

ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) งาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับ ที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผล อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.59) ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 31 - 40 ปี สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.75) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60)งาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.20) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.82) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.69) ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คืองาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85)ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33)นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27)โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.75) และค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.69) ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดย ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ใน ปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึก ภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุง วิธีการทำงานและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความ ไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่ นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจ พิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความ ไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และสังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการ ปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหาร ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเท ให้ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหาร ที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน กลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคย รู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของ นายทหารที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของ นายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่

นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานของนายทหารที่ทำ และ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง**  
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การ ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมี โอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การ ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมี โอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การ ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัด ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ นายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่ นายทหารประทวนที่ทำ

คุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรติ นายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่ นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดได้ให้ความยก ย่องเชิดชู แก่นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สังกัดมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการ ทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่าง เพียงพอและเหมาะสม และสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคล ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและ



เหมาะสม รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ และสวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหารประทวน และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ สังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหารประทวน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

## ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความสำคัญต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

ความสามารถและนำผลการนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความสำคัญต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถและนำผลการนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความสำคัญต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงานและเพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและการบริหาร

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ ทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการ และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด และทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการ และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด และทางสังกัดให้นายทหารได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกผสมระหว่างหน่วยรบพิเศษไทยและสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ตามลำดับ

#### **ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามชั้นยศ**

ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามชั้นยศ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ชั้นยศจำสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือ งาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.13) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.73) ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 5 อันดับนายสิบสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) งาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.99) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.48) ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 5 อันดับ นายสิบมีความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และ ความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 5 อันดับ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี 5 อันดับ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศจำมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประหวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่ทำ เท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประหวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่ทำ เท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศจำมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่นายทหารประหวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่

นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร  
เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการ  
ทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศจำมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับ  
จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก  
ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ  
รองลงมาคือ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร และสวัสดิการด้าน  
อาหารและเครื่องดื่ม ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคล  
ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับ  
แรกได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ  
รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม  
และสวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ  
จำมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ย  
ความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหาร  
ประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้  
พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหารประทวน และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับ  
นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีการเปลี่ยน  
บรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ  
รองลงมาคือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร  
ประทวน และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ  
ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จำมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสามารถและนำเอาแผนปฏิบัติงานของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสามารถและนำเอาแผนปฏิบัติงานของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารสั่งงานหรือมอบหมายงานให้ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศจำมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน รองลงมาคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศจำมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ ทางสังกัดให้นายทหารได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกผสมระหว่างหน่วยรบ

พิเศษไทยและสหรัฐอเมริกา เป็นต้น และโดยภาพรวมแล้ว นายทหารรัฐสีกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบมีความพึงพอใจต่อ นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ ทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโดยภาพรวมแล้ว นายทหารรัฐสีกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด ตามลำดับ

**ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)**

ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.47) งาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.38) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.23) นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.84) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.51) ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทสามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) เท่ากัน การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.31) นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่



มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.72) ตามลำดับ

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลได้ดังต่อไปนี้ คืองาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72) การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.46) สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับที่มีผลอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86) ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความ

สงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น รองลงมาคือ ความรู้สึกของนายทหาร ในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และสังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคย รู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ สูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจาก สังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ย เลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ และเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อ ค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก รองลงมาคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับความรู้อ ความสามารถของนายทหารที่ทุ่มเทให้ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึง พพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยย่อยที่มี ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการ อบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่

นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัด ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัด ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร รองลงมาคือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และการที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัด ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่น และส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่ นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่ นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และสังกัดได้ให้ความไว้วางใจในตัวทหาร เชื่อมมั่นและให้เกียรตินายทหารประทวนเสมอ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดระเบียบ ชุคกัฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และสวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สังกัดมีการจัดระเบียบชุคกัฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม และสวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ รองลงมาคือ สวัสดิการเรื่องวันหยุด หรือ วันลา ที่ทางสังกัดจัดให้แก่นายทหาร และสังกัดมีการจัดระเบียบชุคกัฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ รองลงมาคือ สังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ และช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน รองลงมาคือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน รองลงมาคือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ และสังกัดจัดให้มีห้องน้ำสำหรับนายทหารประทวนอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตามลำดับ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสามารถและนำเอาความเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสามารถและนำเอาความเห็นของผู้อื่นมาพิจารณาของนายทหาร รองลงมาคือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้

อยู่ได้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ความสามารถและนำ เคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร และ ผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน สุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสุขที่ได้รับ จากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความ ร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมี ความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึง พพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้อง ในการทำงาน และความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อ เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจต่อ

นโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม และทางสังกัดให้นายทหารได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกผสมระหว่างหน่วยรบพิเศษไทยและสหรัฐอเมริกา เป็นต้น ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด และทางสังกัดสนับสนุนให้นายทหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อนโยบายการจัดการและ การบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมาคือ โดยภาพรวมแล้ว นายทหารรู้สึกพึงพอใจกับนโยบายการบริหารงานของทางสังกัด และทางสังกัดให้นายทหารได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาหน่วยงาน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกผสมระหว่างหน่วยรบพิเศษไทยและสหรัฐอเมริกา เป็นต้นตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ อภิปรายผลตามแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (กันตยา เพิ่มผล, 2551) อันประกอบด้วย งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน สภาพการทำงาน หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายการจัดการและการบริหารสามารถอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ กับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน	พันโท เรวัต สายสร (2557)		ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550)		เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551)	
	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
งาน	มาก	2	ปานกลาง	8	มาก	1
ค่าจ้าง	ปานกลาง	8	ปานกลาง	6	ปานกลาง	7
โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อน ขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	ปานกลาง	9	ปานกลาง	4	ปานกลาง	9
การยอมรับ	มาก	4	มาก	1	ปานกลาง	5
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่ บุคคลได้รับจากการทำงาน	มาก	2	ปานกลาง	7	ปานกลาง	6
สภาพการทำงาน	ปานกลาง	7	ปานกลาง	5	ปานกลาง	8
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	มาก	1	มาก	3	มาก	3
เพื่อนร่วมงาน	ปานกลาง	5	มาก	2	มาก	4
นโยบายการจัดการและการ บริหาร	ปานกลาง	6	ปานกลาง	9	มาก	2

ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการยอมรับ และ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติงานในฝูงบินสังกัดกองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านงาน



**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับงานด้านความรู้สึกลของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับงานด้าน ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น ความภูมิใจในการได้เข้ามาทำงานในฝูงบิน เป็นต้น

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง** จากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ความรู้สึกลของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จักซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้างด้าน เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของนายทหารที่ทำ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ เป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับ

โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ด้านหน่วยงานของนายทหารเปิดโอกาสให้นายทหารได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ด้าน สังกัดให้ความยกย่องเชิดชูแก่พนักงาน ที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปปา ไชย วรรณทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก ในองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ด้านสังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ด้านจำนวนวันหยุดและการจัดวันหยุดที่นายทหารได้รับมีความเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปปา ไชย วรรณทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ด้านสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับนายทหารยามที่นายทหารเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ด้านความพร้อมด้านการจัดยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกใน

การทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่อาหารประทวน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงานด้าน หน่วยงานของนายทหารมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือ คู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้าน ผู้บังคับบัญชาของนายทหารใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้าน ผู้บังคับบัญชาของนายทหารสั่งงานหรือมอบหมายงานให้ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ด้าน เพื่อนร่วมงานของนายทหารให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ด้าน ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร** จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกในองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ด้านความ

มั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เรืออากาศเอก ธิปไตย วรินทร์ (2551) ซึ่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอันดับแรกใน องค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร ด้าน ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังนี้

#### 5.3.1 ข้อค้นพบต่อความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มากที่สุด และให้ความสำคัญต่อ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด โดยสามารถสรุป 10 ลำดับความพึงพอใจขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นดังตารางที่ 5.2 – 5.6 ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.2 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1	ความมั่นคงและความมั่นใจใน การทำงานกับทางสังกัด	นโยบายการจัดการและ การ บริหาร	4.72	มากที่สุด
2	ลักษณะของงานที่นายทหารทำ อยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษา ความเป็นอธิปไตย ความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจ พิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น	งาน	4.71	มากที่สุด
3	ความสามารถและน่าเคารพนับ ถือของผู้บังคับบัญชาของ นายทหาร	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.57	มากที่สุด
4	ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาในทุกๆด้านอย่างเท่าเทียม กัน	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	4.42	มากที่สุด
5	สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริม การปฏิบัติงานของนายทหาร อย่างจริงจัง	การยอมรับ	4.18	มาก
6	ความรู้สึกลของนายทหารต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ย เลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อ เปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่ นายทหารเคยรู้จัก	ค่าจ้าง	4.16	มาก

ตารางที่ 5.2 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
7	สังกัดมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน	งาน	4.14	มาก
8	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ	ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	4.12	มาก
9	สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ	สภาพการทำงาน	4.07	มาก
10	ความรู้สึกของนายทหารในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	งาน	3.95	มาก

จากตารางที่ 5.2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น และความสามารถและนำแผนปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 5.3 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1	ความพร้อมด้านการจัด ยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานที่ทาง สังกัดจัดให้แก่ นายทหาร ประทวน	สภาพการทำงาน	2.17	น้อย
2	การที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน	โอกาสที่จะได้รับการ เลื่อน ขั้น/เลื่อนตำแหน่ง	2.20	น้อย
3	เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับ ในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในครอบครัว	ค่าจ้าง	2.27	น้อย
4	นโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยงของ ทางสังกัดชัดเจน	นโยบายการจัดการและ การ บริหาร	2.28	น้อย
5	เกณฑ์ที่ใช้เป็นตัววัด ความสามารถในการเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่งของทางสังกัด มีความเหมาะสม	นโยบายการจัดการและ การ บริหาร	2.62	ปาน กลาง

ตารางที่ 5.3 แสดงสรุป 10 ลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

ลำดับที่	รายละเอียดของปัจจัยย่อย	องค์ประกอบที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
6	ทางสังกัดมีการแจ้งข่าวสาร และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ นายทหารทราบข่าวสาร อย่างสม่ำเสมอ	นโยบายการจัดการและ การบริหาร	2.77	ปานกลาง
7	สังกัดจัดให้มีระบบการระบาย ความร้อนภายในห้องพักเช่น พัดลม เครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ระหว่างการรอการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	สภาพการทำงาน	2.77	ปานกลาง
8	การได้รับความยอมรับหรือ ได้รับความร่วมมือ และความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ภายในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ	การยอมรับ	2.78	ปานกลาง
9	โอกาสที่นายทหารได้รับ มอบหมายความรับผิดชอบ ในงานที่ก้าวหน้าหรือท้าทาย ความสามารถที่นายทหารมีอยู่	งาน	2.78	ปานกลาง
10	เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่นายทหารได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน ของนายทหารที่ทำ	ค่าจ้าง	2.79	ปานกลาง



จากตารางที่ 5.3 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพร้อมด้านการจัดยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน รองลงมา คือ การที่นายทหารประทวนทุกคน ภายในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ เท่าเทียมกัน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยงที่นายทหารได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวน สังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ

องค์ประกอบที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
งาน	ลักษณะของงานที่นาย ทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความ เป็นอธิปไตย ความ สงบเรียบร้อย การปฏิบัติ ภารกิจพิเศษ การ ฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.67: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่นาย ทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความ เป็นอธิปไตย ความ สงบเรียบร้อย การปฏิบัติ ภารกิจพิเศษ การ ฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.71: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่นาย ทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความ เป็นอธิปไตย ความ สงบเรียบร้อย การปฏิบัติ ภารกิจพิเศษ การ ฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.73: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึกลของนาย ทหารต่อเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ย เลี้ยง ที่ได้รับจาก สังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับ สังกัดอื่นๆ ที่ นายทหารเคยรู้จัก (4.13: มาก)	ความรู้สึกลของนาย ทหารต่อเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ย เลี้ยง ที่ได้รับจาก สังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับ สังกัดอื่นๆ ที่ นายทหารเคยรู้จัก (4.31: มากที่สุด)	ความรู้สึกลของนาย ทหารต่อเงินเดือน/ ค่าตอบแทน และเบี้ย เลี้ยง ที่ได้รับจาก สังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับ สังกัดอื่นๆ ที่ นายทหารเคยรู้จัก (4.08: มาก)
โอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่ม เติมที่ส่งผลให้นาย ทหารมีโอกาสในการ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง (2.85: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่ม เติมที่ส่งผลให้นาย ทหารมีโอกาสในการ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง (3.06: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือ เข้ารับการอบรมเพิ่ม เติมที่ส่งผลให้นาย ทหารมีโอกาสในการ เลื่อนขั้น/เลื่อน ตำแหน่ง (3.02: ปานกลาง)

ตารางที่ 5.4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
การยอมรับ	<p>สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง</p> <p>(4.19: มาก)</p>	<p>สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง</p> <p>(4.40: มากที่สุด)</p>	<p>สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม</p> <p>(4.32: มากที่สุด)</p>
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	<p>สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ</p> <p>(4.13: มาก)</p>	<p>สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ</p> <p>(4.12: มาก)</p>	<p>สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬาให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม</p> <p>(4.19: มาก)</p>
สภาพการทำงาน	<p>สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ</p> <p>(4.06: มาก)</p>	<p>สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ</p> <p>(4.10: มาก)</p>	<p>สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ</p> <p>(4.05: มาก)</p>
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	<p>ความสามารถและนำเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร</p> <p>(4.56: มากที่สุด)</p>	<p>ความสามารถและนำเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร</p> <p>(4.65: มากที่สุด)</p>	<p>ความสามารถและนำเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร</p> <p>(4.53: มากที่สุด)</p>

ตารางที่ 5.4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
เพื่อนร่วมงาน	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.89: มาก)	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.63: มาก)	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.73: มาก)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.68: มากที่สุด)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.75: มากที่สุด)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.73: มากที่สุด)

จากตารางที่ 5.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริม

การปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชู แก่นายทหารประทวนที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีการจัดเครื่องแบบชุดกีฬา ให้แก่นายทหารประทวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 – 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ชั้นยศ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน	ชั้นยศ	
	จ่า	นายสิบ
งาน	ลักษณะของงานที่นาย ทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็น อธิปไตย ความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.67: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่นาย ทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็น อธิปไตย ความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.71: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึกลของนายทหารต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และ เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก (4.14: มาก)	ความรู้สึกลของนายทหารต่อ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และ เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก (4.18: มาก)
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/ เลื่อนตำแหน่ง	การ ได้เรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับ การอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ นายทหารมีโอกาสในการ เลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง (2.99: ปานกลาง)	การ ได้เรียนรู้วิธีการ ปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับ การอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ นายทหารมีโอกาสในการ เลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง (2.93: ปานกลาง)
การยอมรับ	สังกัดมีความมุ่งมั่นและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของ นายทหารอย่างจริงจัง (4.39: มากที่สุด)	สังกัดมีความมุ่งมั่นและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของ นายทหารอย่างจริงจัง (4.04: มาก)

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหาร  
ชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ชั้นยศ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน	ชั้นยศ	
	จ่า	นายสิบ
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่ บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ งานที่ทำ (4.12: มาก)	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ งานที่ทำ (4.11: มาก)
สภาพการทำงาน	สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศ ในการทำงาน โดยให้นาย ทหารประทวนหมุนเวียนไป ปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ (4.08: มาก)	สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศ ในการทำงาน โดยให้นาย ทหารประทวนหมุนเวียนไป ปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ (4.06: มาก)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ความสามารถและน่าเคารพ นับถือของผู้บังคับบัญชาของ นายทหาร (4.53: มากที่สุด)	ความสามารถและน่าเคารพ นับถือของผู้บังคับบัญชาของ นายทหาร (4.60: มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงาน	ความพร้อมที่จะให้ความ ช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือ ความขัดข้องในการทำงาน (3.55: มาก)	ความสุขที่ได้รับจากการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (4.01: มาก)
นโยบายการจัดการและ การบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจ ในการทำงานกับทางสังกัด (4.73: มากที่สุด)	ความมั่นคงและความมั่นใจ ในการทำงานกับทางสังกัด (4.71: มากที่สุด)

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบ เรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกรักของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสนในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ จ่า มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน เมื่อนายทหารมีปัญหาหรือความขัดข้องในการทำงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน



ผู้ตอบแบบสอบถามชั้นยศ จ่า และ นายสิบ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบาย การจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเงินเดือนสุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	เงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป
งาน	ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.72: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.70: มากที่สุด)	ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น (4.70: มากที่สุด)
ค่าจ้าง	ความรู้สึกรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก (4.01: มาก)	ความรู้สึกรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก (4.14: มาก)	ความรู้สึกรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัดเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก (4.48: มากที่สุด)

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเงินเดือนสุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	เงินเดือนสุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง	การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหาร มีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง (2.85: ปานกลาง)	การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหาร มีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง (3.03: ปานกลาง)	โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร (3.25: ปานกลาง)
การยอมรับ	สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง (4.11: มาก)	สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง (4.15: มาก)	สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง (4.38: มากที่สุด)
ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ (4.11: มาก)	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ (4.13: มาก)	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ (4.10: มาก)

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเงินเดือนสุทธิที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) (ต่อ)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	เงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน)		
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป
สภาพการทำงาน	สังกัดมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ (4.05: มาก)	ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้นายทหารประทวน (4.18: มาก)	ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้นายทหารประทวน (4.28: มากที่สุด)
หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	ความสามารถ และนำเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร (4.55: มากที่สุด)	ความสามารถ และนำเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร (4.64: มากที่สุด)	ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้งผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน (4.48: มากที่สุด)
เพื่อนร่วมงาน	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.88: มาก)	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.70: มาก)	ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (3.70: มาก)
นโยบายการจัดการและการบริหาร	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.68: มากที่สุด)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.74: มากที่สุด)	ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด (4.75: มากที่สุด)

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหาร มีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความรู้สึกของนายทหารต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารเคยรู้จัก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหาร มีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตาม ความสามารถของนายทหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีความมุ่งมั่นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายทหารอย่างจริงจัง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ สังกัดมีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน โดยให้นายทหารประทวนหมุนเวียนไปปฏิบัติงานราชการสนามต่างๆ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่มี

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ช่วงเวลาและระยะเวลาในการให้พักระหว่างการทำงานที่ทางสังกัด จัดให้แก่นายทหารประทวน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสามารถและน่าเคารพนับถือของผู้บังคับบัญชาของนายทหาร ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ในกรณีที่เกิดข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาของนายทหารให้ความเป็นธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน อย่างเท่าเทียมกัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนสุทธิ ที่ได้รับในปัจจุบัน (ต่อเดือน) ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและ การบริหาร ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับแนวทางการจัดการด้านกำลังพล เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

##### ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง

จากการศึกษา พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับ โอกาสที่จะได้รับในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง นั้น ได้รับความพึงพอใจจากนายทหารชั้นประทวน เพียงในระดับปานกลาง ทางผู้บังคับบัญชา จึงควรพิจารณาการมอบโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถของนายทหารชั้นประทวน แต่ละราย ให้มากขึ้น โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ในแต่ละเดือน และแต่ละปี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในการประเมินนั้นควรกำหนดเกณฑ์ในการทดสอบความสามารถของนายทหารชั้นประทวน อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น จำนวนครั้งของการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลา ความสามารถในการประสานงานอย่างถูกต้องกับหน่วยงานอื่น เป็นต้น เพื่อนำไปพัฒนา และประยุกต์เครื่องมือ Balance Score Card หรือ การกำหนดดัชนีชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสามารถของนายทหารชั้นประทวนในระยะยาวได้ เมื่อตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบถึงระดับหนึ่ง หากนายทหารชั้นประทวนมีความต้องการที่จะเลื่อนตำแหน่งและรับภาระความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทางสังกัดสามารถเสนอขอเลื่อนตำแหน่งให้นายทหารชั้นประทวน อย่างมีหลักการได้อีกด้วย

นอกจากนั้น ควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวน ได้มีการได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้นายทหารมีโอกาสในการเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง เช่น การเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือแม้กระทั่งผู้เชี่ยวชาญด้านการอบรมที่พัฒนาด้านขวัญ กำลังใจ และแรงบันดาลใจ (Motivational Speaker) มาให้การอบรมนายทหารชั้นประทวนเป็นระยะๆ อีกทั้งควรส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวน ในสังกัดได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้ผลงานที่มีการเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ในขณะเดียวกัน ต้องมีมาตรการกระตุ้นให้นายทหารชั้นประทวนที่มีผลงานดีเยี่ยมกว่านายทหารอื่น ให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น เพื่อความก้าวหน้าของตนเองด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ชั้นยศ พบว่า นายทหารชั้นยศนายสิบ มีความพึงพอใจต่ำกว่า นายทหารชั้นยศจ่า ในเรื่อง โอกาสที่นายทหารจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตาม ความสามารถของนายทหาร นั้นอาจจะเป็นเพราะปัจจุบันทางสังกัดมีปริมาณของนายทหารชั้นยศนายสิบเป็นจำนวนมาก แต่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป เช่น จ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก เป็นต้น มีจำนวนน้อย จึงทำให้ทางสังกัดไม่สามารถปรับตำแหน่งให้กับนายทหารได้ทุกนาย ดังนั้น ทางสังกัด ควรมีการชี้แจงเกณฑ์ที่ใช้ประเมินการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน แล้วนำเครื่องมือ Balance Score Card หรือ การกำหนดดัชนีชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) มาใช้ทุกระดับอีกด้วย

### **ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง**

ปัจจัยด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความรู้สึกของนายทหารชั้นประทวนต่อเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับจากสังกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ ที่นายทหารชั้นประทวนเคยรู้จัก ทางสังกัดจึงควรรักษาระดับของเงินเดือน และค่าตอบแทนนั้นเอาไว้ และคอยสำรวจว่ามาตรฐานในการจ่ายเงินเดือนของสังกัดอื่นๆ นั้นอยู่ในระดับใด หลังจากทีนายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงาน ไปได้ระยะหนึ่ง หากมีการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บังคับบัญชา ควรทำการประเมินผล โดยอาจทำการทดสอบเพื่อวัดระดับความสามารถ เพื่อพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความสามารถของ นายทหารชั้นประทวน แต่ยังคงไม่ทำลายโครงสร้างเงินเดือนของระบบราชการทหาร

ในขณะที่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว กลับได้รับความพึงพอใจในระดับน้อย โดยเฉพาะนายทหารชั้นยศนายสิบ แสดงให้เห็นว่า ที่ผ่านมา แม้ทางสังกัดจะให้เงินเดือน/ค่าตอบแทน ในระดับที่สูงแล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับสังกัดอื่นๆ แต่ด้วยผลจากภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้ค่าครองชีพสูง นายทหารชั้นประทวน บางส่วนจึงยังรู้สึกว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่ได้ยังไม่เพียงพอต่อการแบกรับภาระของตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ เพื่อประคับประคองงบประมาณของสังกัด และรักษาไว้ซึ่งความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวน ทางสังกัดอาจพิจารณาการเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้มาในรูปแบบของตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัวเพิ่ม เพื่อช่วยเหลือและผดุงเศรษฐกิจในครัวเรือนให้กับนายทหารชั้นประทวน หรือการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาจากทางสังกัดให้กับกำลังพลและบุตร และให้มีการผ่อนชำระทุกเดือน เป็นต้น



อย่างไรก็ตาม จากข้อจำกัดด้าน โครงสร้างของระบบเงินเดือนราชการทหาร ทางสังกัดควร พิจารณาการกำหนดสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้มีเหมาะสมด้วย ซึ่งหากมี การกำหนดสัดส่วนที่เป็นตัวเงินมากแต่สวัสดิการน้อย อาจส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนขาดความ จงรักภักดีต่ออาชีพทหาร และเกิดอัตราการเข้า-ออก ราชการสูงตามมาได้ แต่หากกำหนดสวัสดิการ มากเกินไปอาจทำให้ทางสังกัดใช้งบประมาณสูง อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาอาจจะเสนอเรื่อง การ ยกเลิกการจ่ายปรับขึ้นเงินเดือนแบบตายตัวตามฐานเงินเดือน ซึ่งไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลการ ปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน เนื่องจากทุกคนได้ในอัตราส่วนที่เท่ากัน เป็นต้น แต่เปลี่ยนเป็น การปรับขึ้นตามผลงานแทน ยิ่งไปกว่านั้น ทางสังกัดควรมีการส่งเสริมอาชีพของแม่บ้าน จากหน่วย ต้นสังกัดเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ช่องทางหนึ่งด้วย

### **ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน**

องค์ประกอบด้านสภาพการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง จากนายทหารชั้นประทวน และถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความเชื่อมโยงกับสุขภาพของ นายทหารชั้นประทวนที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจต่อการทำงาน ทางสังกัดจึงจำเป็นต้อง สนับสนุนการดูแลสภาพการทำงานและสุขภาพของนายทหารชั้นประทวนให้มีความพร้อมที่จะรับมือ กับภารกิจต่างๆ ตั้งแต่การจัดยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงานให้แก่ นายทหารประทวนก่อนออกปฏิบัติการเสมอ เพื่อความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานและ ควรการจัดให้มีสถานที่พัก/ห้องปฏิบัติงาน ที่กว้างขวาง เพียงพอ ให้กับนายทหารชั้นประทวน การจัด ให้มีระบบการระบายความร้อนและอุณหภูมิภายในห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสม รวมถึง การคำนึงด้านความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของนายทหารชั้นประทวน โดยมีการจัด ตู้เก็บของ (Locker) ไว้ให้แก่ นายทหารชั้นประทวนอย่างเพียงพอด้วย

นอกจากนั้น ทางสังกัดควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านอื่น ๆ เช่น การจัดให้มีห้องน้ำ หรือห้องอาบน้ำที่สะอาด มีจำนวนเพียงพอ มีที่พักผ่อนหย่อนใจ ที่ให้บริการน้ำดื่มและเครื่องดื่ม ที่ จำเป็น เช่น มุมชงชา กาแฟ รวมไปถึงการบริการด้านไปรษณีย์ ธนาคาร หรือมินิมาร์ท เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจาก การเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และการที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึง พอใจย่อมส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศใน การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยลดการขาดงาน และการลางานได้ในระยะยาวอีกด้วย

## ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับนโยบายการจัดการและการบริหาร

ทางสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ควรสร้างเสริมรากฐานของความมั่นคงของของสังกัดให้ยั่งยืนสืบไป และแสดงเจตจำนงในการดำเนินนโยบายของสังกัด ที่มีอยู่ให้แก่นายทหารชั้นประทวนได้ทราบอย่างทั่วกัน ผ่านการแสดงวิสัยทัศน์ และพันธกิจของทางสังกัด ในการประชุมประจำเดือนและประจำปี ควรนำนโยบายในการปฏิบัติงานมาชี้แจง อีกทั้งเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Open Door Policy) ทางสังกัดควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องโดยการเปิดให้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็น แม้บางเรื่องอาจเป็นสิ่งที่องค์กรรับทราบอยู่แล้ว แต่เวทีนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้นายทหารชั้นประทวนกล้าคิด กล้าทำ และเกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกันต่อไปในอนาคต มีการให้นายทหารชั้นประทวนได้เข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ในส่วนของนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยงของทางสังกัดนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจจะทบทวน โครงสร้างในเรื่องของเงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี้ยเลี้ยง ที่จะเอื้อประโยชน์ให้กับนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้น้อยโดยเฉพาะ เพื่อที่จะได้มีเงินใช้จ่ายในครอบครัวอย่างเพียงพอ และควรที่จะมีสวัสดิการต่างๆที่จะแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายให้กับนายทหารชั้นประทวน เช่น การจัดหาที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดร้านค้าสหกรณ์ราคาถูกใจทหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทางสังกัด ควรเน้นเรื่องความมั่นคงในการทำงาน แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินน้อยกว่าองค์กรเอกชน แต่ความมั่นคงในการทำงานกับทางราชการย่อมสูงกว่าหลายเท่าตัว และทางผู้บังคับบัญชา ควรชี้แจงเกณฑ์ที่ใช้เป็นตัววัดความสามารถในการ เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของทางสังกัด ให้ชัดเจน อีกด้วย

นอกจากนั้น จากการศึกษาายังแสดงให้เห็นว่า ทางสังกัดยังแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปยังนายทหารชั้นประทวนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพดีพอ เนื่องจากพบว่านายทหารชั้นประทวน จำนวนมากยังขาดความพึงพอใจในส่วนนี้ ทางสังกัดจึงควรทบทวนนโยบายในการแจ้งข่าวสาร และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้นายทหารชั้นประทวนทราบข่าวสารของทางสังกัดอย่างมีประสิทธิภาพและสม่าเสมอมากขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากการบอกข่าวสารกันผ่านการแถลงการณ์และการบอกกันแบบปากต่อปากแล้ว ควรมีการติดป้ายประกาศบนกระดานข่าวในพื้นที่ในสังกัด อย่างต่อเนื่อง และอาจจะพิจารณาการสื่อสารในรูปแบบใหม่เพิ่มเติม อาทิเช่น การส่งข้อความสั้น หรือ SMS (Short Message Service) และ ไลน์ (LINE) ผ่านมือถือให้แก่นายทหารชั้นประทวนทุกคน ในกรณีที่ทางสังกัดมี

ข่าวสารใหม่ หรือต้องการให้นายทหารชั้นประทวนระมัดระวัง ในการปฏิบัติงานบางพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารอีกด้วย

และทางสังกัดควรมีนโยบายในการเข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ อันปลุกฝังให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยไม่จัดอบรม เฉพาะนายทหารชั้นประทวนใหม่เท่านั้น แต่นายทหารชั้นประทวนรุ่นพี่ก็ควรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอด้วย และให้นายทหารชั้นประทวนได้ใช้ความรู้ในการขยายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายขึ้นซึ่งถือเป็น การเรียนรู้ที่ดี ของทหารอาชีพ โดยรายงานผลที่เกิดจากงานที่นายทหารชั้นประทวนได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดี ให้กับ นายทหารชั้นประทวนนายอื่นได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับทาง สังกัด และ ควรมีนโยบายสนับสนุนให้นายทหารชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอันเป็น ประโยชน์ต่อสังคม เช่นกิจกรรมร่วมปลูกต้นไม้ในชุมชน กิจกรรมการบริจาคสิ่งของเครื่องใช้แก่ บุคคลยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม ชั้นยศ พบว่า นายทหารชั้นยศนาย สิบจะมีความพึงพอใจในเรื่องการ ได้รับทราบนโยบายและความคืบหน้าของทางสังกัด เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำกว่า นายทหารชั้นยศจ่า เนื่องจากปัจจุบันการแจ้งข่าวสารหรือนโยบายต่างๆ จะส่งตรงมายังนายทหารระดับสูงก่อน และให้ทางหัวหน้า แจ้งไปยังนายสิบต่ออีกที ซึ่งในส่วนนี้อาจจะเป็นจุดอ่อนของทางสังกัด ในเรื่องการแจ้งข่าวสารแก่นายสิบอย่างทั่วถึง ดังนั้น ทางสังกัด ควรเพิ่มระดับความสำคัญของข้อมูลหรือข่าวสาร หากเป็นข่าวสารที่สามารถแจ้งให้นายสิบ ทราบได้ทันที ทางสังกัดควรนำข้อมูลติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์กลางของทางสังกัด หรือ ประกาศ ไว้ในเว็ปไซด์ของทางสังกัด เพื่อให้นายทหารสามารถติดตามข่าวสารได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้นอีกด้วย

#### **ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน**

จากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน โดยเฉพาะความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นองค์ประกอบย่อยที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ดังนั้น ทางผู้บังคับบัญชา จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อ สมานความสัมพันธ์ระหว่างนายทหารชั้นประทวนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น อันจะเป็นการสนับสนุนให้เกิด ความสามัคคีในองค์กรทหาร โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการ การทัศน

ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเยี่ยมชมครอบครัวทหาร การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การประชุมสัมมนา กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแข่งขันกีฬา การพบปะสังสรรค์ หรือการจัดให้มีงานรื่นเริงต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้นายทหารชั้นประทวนได้มีโอกาสผ่อนคลาย อีกทั้งเพื่อจะได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ความร่วมมือร่วมใจก็จะเกิดขึ้น ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีนายทหารชั้นประทวนใหม่เข้ามา ผู้บังคับบัญชาก็ควรทำการแนะนำนายทหารชั้นประทวนใหม่ให้กับรุ่นพี่นายทหารอย่างเป็นทางการ ให้เกิดการฝากเนื้อฝากตัวและการยอมรับ ไม่ให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกเกิดขึ้น และสร้างความรู้สึที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานต่อไป

นอกจากนี้ทางสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรเน้นย้ำว่า กองทัพบกไทยจะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม คือการใช้ความสามารถที่แตกต่างของนายทหารแต่ละบุคคล นำไปสู่จุดหมายที่ท้าทายร่วมกัน นั่นคือ การรักษาชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน ซึ่งนายทหารชั้นประทวนทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญในการบรรลุเป้าหมายของกองทัพบกไทยด้วย

#### **ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับ**

สำหรับองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับนั้น จากการศึกษาพบว่า การได้รับความยอมรับหรือได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานภายในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ และสังกัดได้มอบประกาศเกียรติคุณแก่นายทหารประทวน อย่างสม่ำเสมอ ได้รับความพึงพอใจจากนายทหารชั้นประทวนในระดับปานกลาง ดังนั้นทางสังกัด จึงควรเสริมนโยบายที่ช่วยให้นายทหารชั้นประทวน มีความรู้สึกที่ประเทศชาติจะมั่นคงอยู่ได้นั้น มาจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนทุกคน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาในระดับต้น และผู้บังคับบัญชาในระดับสูงควรให้ความสนใจและยอมรับนายทหารชั้นประทวนทุกคนด้วยความจริงใจในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานเพื่อประเทศชาติ โดยการใส่ใจในพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการถามไถ่ในเรื่องชีวิตส่วนตัวของนายทหารชั้นประทวนแต่ละนายบ้าง เพื่อแสดงความมีน้ำใจและการยอมรับ อีกทั้งควรยกย่องเชิดชูนายทหารชั้นประทวนที่ทำคุณประโยชน์และสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และจรรยาบรรณในการเป็นทหารอาชีพ โดยจัดการมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณของนายทหารชั้นประทวน อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมอบรางวัล “Soldier of the Year” ประจำปีให้แก่นายทหารชั้นประทวน ในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นผู้ประสานงานดีเด่น หรือ การเป็นนายทหารชั้นประทวนที่มีผลงานโดยรวมดีเด่น เป็นต้น โดยนายทหารชั้นประทวนดีเด่นที่ได้รับรางวัลทั้งหมดจะได้รับเกียรติจากทางผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของสังกัดในการถ่ายภาพร่วมกัน เพื่อ

ประกาศให้กัปนายทหารชั้นประทวนทุกๆ นายในสังกัดได้ทราบถึงความสามารถผ่านทางกระดานข่าว หรือวารสารของทหาร เพื่อเป็นการยกย่องในคุณภาพของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้นายทหารชั้นประทวนรู้สึกถึงความภาคภูมิใจและอยากก้าวหน้าไปพร้อมๆ กับทางสังกัด นอกจากนี้ ทางสังกัดควรให้นายทหารชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการออกแบบการฝึกภาคสนามมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเป็นทางการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อไป

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ และจำแนกตามชั้นยศ พบว่า นายทหารที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี หรือ ชั้นยศนายสิบ มีความพึงพอใจต่ำกว่า นายทหารที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี หรือ ชั้นยศจ่า ในเรื่อง สังกัดเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยในประเด็นนี้ อาจจะเป็นเพราะวัฒนธรรมในสังกัดไทยนายทหารผู้น้อย หรือ ชั้นยศนายสิบ มักจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในวงสาธารณะมากนัก ทั้งนี้ นายทหารเหล่านี้อาจจะต้องการแสดงออกทางความคิดด้วยเช่นกัน ดังนั้น ทางสังกัดอาจจะกระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของนายทหาร โดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย เพิ่มเติมก่อนการประชุมใหญ่เพื่อรวบรวมคำถาม หรือ ข้อเสนอของนายทหารชั้นผู้น้อย มาตอบในที่ประชุมใหญ่ต่อไป อีกด้วย

#### **ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน**

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ลักษณะของงานที่นายทหารทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น การรักษาความเป็นอธิปไตย ความสงบเรียบร้อย การปฏิบัติภารกิจพิเศษ การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ดังนั้น ทางสังกัดจึงควรรักษามาตรฐานและลักษณะของงานเอาไว้ และนำเสนอข้อปฏิบัติของงาน (Job Instruction) ของนายทหารชั้นประทวน ที่มีความชัดเจน ซึ่งที่ผ่านมาทางสังกัดยังไม่ได้จัดทำอย่างเป็นทางการและส่วนใหญ่จะเป็นการให้คำสั่งโดยวาจาเท่านั้น ทางสังกัดจึงควรจัดทำพิมพ์เขียวที่มีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนแจกให้แก่ นายทหารชั้นประทวน เช่น ข้อปฏิบัติในการฝึกภาคสนาม เป็นต้น อีกทั้ง ควรมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ หรือ ความรุนแรงในแต่ละรูปแบบ ให้ชัดเจน มีการกำหนดหน่วยที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งหมายเลข โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ตลอดเวลา เป็นต้น เพื่อเน้นย้ำให้ทราบถึงหน้าที่รับผิดชอบกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชา ต้องมีส่วนร่วมในการกระตุ้นให้นายทหารชั้นประทวนเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าต่อประเทศชาติและเป็นการรักษาความเป็นอธิปไตยของชาติไว้

ซึ่งจะทำให้นายทหารชั้นประทวนเกิดความรับผิดชอบ และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อีกทั้ง ทำให้นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานอีกด้วย

นอกจากนั้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทางสังกัด ควรออกแบบตารางเวรให้นายทหารชั้นประทวนแต่ละนายในแต่ละวันในสัปดาห์ ให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพและขีดความสามารถของกำลังของนายทหารชั้นประทวน เช่น นายสิบที่ได้รับการฝึกยังไม่ครบตามจำนวนชั่วโมง ก็ไม่ควรส่งไปอยู่ในพื้นที่ ที่ยังเป็นจุดเสี่ยง เป็นต้น และให้นายทหารชั้นประทวนแต่ละนาย ได้พักผ่อนและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานมาตรฐาน ในแต่ละประเภทของงาน เช่น การเฝ้าระวังภัยตามแนวตะเข็บชายแดน ไม่ควรปฏิบัติงานเกินวันละ 12 ชั่วโมงต่อผลัด เป็นต้น เพราะถ้าหากเกินกว่านั้น ร่างกายจะอ่อนเพลีย ส่งผลให้อาจเกิดอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ได้

ในขณะเดียวกัน กลับพบว่า ปัจจัยด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่นายทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ โอกาสที่นายทหารได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ก้าวหน้าหรือท้าทายความสามารถที่มีอยู่ ทางสังกัดจึงควรมอบหมายงานที่ช่วยพัฒนาทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความก้าวหน้าและเสริมสร้างความรู้สึกลงใจในการเป็นที่ไว้วางใจให้เกิดแก่นายทหารชั้นประทวน เช่น สำหรับนายทหารชั้นประทวนที่มีประสิทธิภาพและทักษะมากพอ ทางสังกัดควรพิจารณามอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถมากขึ้น เช่น การทดลองให้เป็นหัวหน้าชุดในการฝึกรับมือกับภัยธรรมชาติ หรือ การทดลองให้เป็นหัวหน้ากลุ่มการฝึกผสมระหว่างหน่วยรบพิเศษไทยและสหรัฐอเมริกา เป็นต้น นอกจากนี้ ทางสังกัดควรเพิ่มการฝึกในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการจัดกำลังพลของหน่วยฝึกให้มีความรู้ความชำนาญ วิธีการใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือและกู้ภัยชนิดใหม่ๆ และควรขอการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคพลเรือนที่รับผิดชอบต่อเรื่องดังกล่าวโดยตรง อีกทั้งควรกำหนดให้มีการฝึกแลกเปลี่ยนร่วมกันเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดี ระหว่างหน่วยงานภาคพลเรือน และหน่วยงานทางทหารด้วย และทางสังกัดควรจัดให้มีผู้รับความคิดเห็น เพื่อรับฟัง และปรับปรุงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม อายุ และจำแนกตามชั้นยศ พบว่านายทหารที่มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี หรือ ชั้นยศนายสิบ มีความพึงพอใจต่ำกว่า นายทหารที่มีอายุ มากกว่า 30 ปี หรือ ชั้นยศจ่า ในเรื่อง โอกาสที่นายทหารได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงาน

ที่ก้าวหน้าหรือทำทลาย ความสามารถที่นายทหารมีอยู่นั้นอาจจะเป็นเพราะปัจจุบันทางสังกัดจะมอบหมายงานให้นายทหารตามความอาวุโสและชั้นยศ เพื่อให้ง่ายต่อการปกครอง ดังนั้น ทางสังกัดอาจจะเพิ่มบทบาทของนายทหารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี หรือ นายสิบมากขึ้น โดยดึงนายสิบที่มีผลงานดี และมีความรับผิดชอบสูงมาเป็นผู้ช่วยนายทหารชั้นยศจ่ามากยิ่งขึ้นด้วย

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน**  
ทางสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาสวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ ทั้งรางวัลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทนที่องค์การมอบให้แก่นายทหารชั้นประทวน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานโดยตรงตามวาระโอกาส และผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่อาจจะมิได้จ่ายให้นายทหารชั้นประทวนในรูปแบบ ตัวเงิน แต่ก็สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ ไปจนถึงรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน แต่เป็นสิ่งที่มีความหมายจิตใจต่อนายทหารชั้นประทวน บ่งบอกถึงชื่อเสียงเกียรติยศ สถานะทางสังคมของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งมีลักษณะเป็นรางวัลซึ่งส่งเสริมสถานภาพทางสังคม ส่งเสริมคุณค่าของบุคคล เช่น การยกย่องชมเชย รางวัลดีเด่น ส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เช่น การส่งไปรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ศึกษาน เป็นต้น

นอกจากนั้น ทางสังกัดควรพิจารณามอบผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่นายทหารชั้นประทวนได้รับจากการปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน เช่น การเพิ่มจำนวนวันหยุดพักผ่อน การพัฒนาคุณภาพของสวัสดิการด้านอาหารและเครื่องค้ำเพิ่มเติม การจัดให้มีห้องพักระหว่างการรอการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน หรือแม้กระทั่งการจัดห้องสันทนาการสำหรับนายทหารชั้นประทวน ซึ่งถือเป็นการอำนวยความสะดวกและลดสภาวะตึงเครียดให้แก่นายทหารชั้นประทวนได้อีกด้วย

**ความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา**  
ในส่วนของผู้บังคับบัญชา นอกจากจะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำกับดูแล สั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่นายทหารชั้นประทวน ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมแล้วยังจะต้องตั้งตนให้อยู่ในสถานะที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพ และจะต้องเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนเข้าถึงตนเองได้โดยสะดวก เพื่อปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานหรือปัญหาส่วนตัวได้ ลดอำนาจการสั่งงานแบบชั้นตอนออกไปให้สังกัดมีลักษณะเป็นองค์กรแนวราบมากขึ้น มีระดับชั้นตอนในการสั่งงานให้น้อยลง พร้อมเปิดใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน โดยให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค ให้โอกาสนายทหารชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญในการพูดคุยกันในทุกเรื่อง แม้เมื่อมีปัญหา

ไม่ควรใช้อารมณ์ในการพูดคุย โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดในเชิงดูถูก ดูต่ำ หรือกล่าวคำหยาบคาย รวมทั้งควรให้ความเป็นกันเองกับนายทหารชั้นประทวนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ และจะต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ส่วนการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรพิจารณาที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเสมอ ไม่เอาไรด์เอาเปรียบผลประโยชน์ของนายทหารชั้นประทวนที่ควรจะได้รับเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันกับนายทหารชั้นประทวน และยึดแนวคิด “นายต้องดูแลลูกน้อง ลูกน้องไม่จำเป็นต้องมาดูแลนาย” รวมถึงกระตุ้นให้นายทหารชั้นประทวนเกิดความท้าทายที่จะสร้างผลงานให้แก่สังกัด และสนับสนุนให้เกิดอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานที่แท้จริง นั่นคือการทำให้นายทหารชั้นประทวนรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง ถือเป็นส่วนสำคัญของประเทศ คือการเป็นทหารอาชีพ ไม่ใช่แค่ “ผู้มีอาชีพเป็นทหาร” เท่านั้น แต่การจะทำอย่างนั้นได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมองว่า การบริหารจะต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับนายทหารชั้นประทวนที่กำลังปฏิบัติภารกิจอยู่ มีการสนับสนุนนายทหารอย่างสุดกำลังความสามารถด้วย อีกทั้งในส่วนของนายทหารรุ่นพี่ ควรมีการดูแลรุ่นน้องหรือนายสิบใหม่ มากขึ้น โดยควรกำหนดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันอย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง และยังเป็นโอกาสให้รุ่นน้องสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของสังกัดได้อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ทางสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ควรรักษาสไตล์การบริหารของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันของสังกัด เนื่องจากได้ดำเนินการมาในทิศทางที่ถูกต้องแล้ว ดังนั้นควรเน้นย้ำแนวทางการปฏิบัติให้มีความต่อเนื่องและถ่ายทอดวิถีทางดังกล่าวให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรของสังกัด ต่อไป

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved