

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา
กองบัญชาการกองทัพไทย

จงจินต์ จริญญาติ¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระนนท์ ศิวิพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาตัวอย่างข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 241 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t (Independent Samples t-test) และ One-Way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 – 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการกองบัญชาการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าใน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

หน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการกองบัญชาการที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

1. บทนำ

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีภารกิจในการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และช่วยเหลือประชาชนโดยมุ่งพัฒนาต่อเป้าหมาย คน-ชุมชน-พื้นที่ และน้อมนำแนวทางตามพระราชดำริ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “หลักเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าประสงค์ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ประชาชนในด้านความรักชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ และพัฒนาคน ชุมชน พื้นที่ ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีความสมดุลแบบองค์รวมและเกื้อกูลต่อการป้องกันประเทศ (หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, ม.ป.ป.)

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน่วยขึ้นตรงทั้งส่วนกลางและส่วนสนาม มีข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ มีโครงสร้างการบริหารและระบบการจัดการ จึงต้องอาศัย ข้าราชการภายในหน่วยงาน ในการสนับสนุนการปฏิบัติการของหน่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในฐานะข้าราชการที่ปฏิบัติราชการภายใต้โครงสร้างของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นผู้วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล บริหารงาน และปฏิบัติงาน หรือให้สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยสนาม หรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจของหน่วยดังกล่าวจะลุล่วงได้นั้น มิใช่เพียงการวางกรอบโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเหล่านั้นได้สำเร็จตรงตามเป้าประสงค์ยิ่งขึ้น ฉะนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างเสมอภาค โปร่งใส และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน เป็นการเอื้อต่อผลสำเร็จของการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยอย่างมีประสิทธิภาพนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้าง, สรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริหารที่นำหน่วยไปสู่ความสำเร็จ โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ใ้หน่วยบรรลุเป้าหมาย (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 2)

นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยเกิดประสิทธิผลได้ ถือเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในปัจจุบัน อาทิ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เป็นต้น นั้นอาจหมายถึงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยอันส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อภารกิจหลักของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาได้

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้น เพื่อต้องการทราบว่าข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 5 ด้าน ดังกล่าวอย่างไร โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการให้การทำงานในหน่วยมีความราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วย และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยดี ผู้ศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย จึงได้เห็นความสำคัญและสนใจที่จะทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากร

3. สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบัญชาการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกองบัญชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกองบัญชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ทำให้ทราบถึงข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยใดที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด และสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาและตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาต่อไป

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบ่งเป็น 1) ปัจจัยลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 2) ปัจจัยการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ มีดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

ขอบเขตด้านประชากร ทำการศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 ถึง กรกฎาคม พ.ศ.2557

6. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question) แบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงข้อคำถามมาจากงานวิจัยของ ขวัญใจ มีทิพย์ (2543) เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) และมณฑา พิทักษ์ (2554) โดยข้อคำถามเป็นลักษณะมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อมูลในส่วนที่ 2 กำหนดระดับคะแนนการแปลความหมายในแต่ละช่วงได้ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ, 2551, น. 65)

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

การศึกษาพบว่า ตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปีมากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด

ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบาย สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของ ผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการ ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ทั้งร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ หาความรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ข้าราชการกองบัญชาการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

ข้าราชการกองบัญชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการกองบัญชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญใน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่แตกต่าง กัน

ข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อ

ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผลการศึกษา

1. ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าองค์กรมีวางกรอบนโยบายและแผนการบริหารงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรรับทราบถึงบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษดา พิศลยบุตร (2550) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความมุ่งหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานขององค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและคงเส้นคงวา
3. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา และเป็นการป้องกันผลที่เกิด

จากการตัดสินใจของผู้บริหาร

การกำหนดนโยบายทำให้การปฏิบัติต่อพนักงานเป็นไปในลักษณะทิศทางเดียวกัน โดยสม่ำเสมอตลอดทั้งองค์กร ช่วยขจัดปัญหาการขัดแย้งด้านเป้าหมายระหว่างพนักงาน ภายในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกกันอีกทั้งเป็นหลักประกันว่าพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์อันเดียวกัน

2. ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมितिพัฒน์ คล้ายแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการ ยุทธทางอากาศ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ ภูวลีสินันท์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมितिพัฒน์ คล้ายแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการ

ทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการ ยุทธทางอากาศ พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยานในด้านสภาพแวดล้อมในการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ ภูวสิทธิ์นันท์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการในด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ ภูวสิทธิ์นันท์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

5. ในภาพรวมตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกองบัญชาการ มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความต้องการให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่ข้าราชการแต่ละหน่วยงานที่สังกัดนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ที่มีจุดมุ่งหมายและความประสงค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2551, น. 13) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงขึ้นนั้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษ การฝึกอบรม การสัมมนา การส่งไปดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนการฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ข้าราชการกองบัญชาการเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการกองบัญชาการเพศชายและเพศหญิง ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีลำดับชั้นยศต่างกัน และอยู่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

นโยบายและการบริหารงานที่มีอยู่อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน ว่ามีการวาง กฎ ระเบียบและแบบแผนเพิ่มเติมจากประเด็นนโยบายหลักให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรบ้าง ดังนั้นข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายและพิเศษหญิงอาจอยู่คนละหน่วยงาน ก็จะมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันได้

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมขึ้นอยู่กับผลงานที่ดี รวมถึงคุณวุฒิของคนนั้นที่พร้อมจะรับงานที่เพิ่มขึ้น และตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่ หากข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายหรือพิเศษหญิงมีความคิดที่มีความต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าปัจจุบัน ย่อมที่จะมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเข้ามาเกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสถานที่ที่ข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายและพิเศษหญิงต้องใช้ปฏิบัติงานทุกวัน ถ้ามีการจัดที่นั่งอยู่ที่โต๊ะทำงานที่เป็นส่วนตัว จะทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น แต่บางหน้าที่ก็ต้องมีการออกทำงานกลางแจ้ง ทำให้มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ตามแต่ข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายหรือพิเศษหญิงได้รับมอบหมายภารกิจหน้าที่นั้น ๆ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับย่อมขึ้นอยู่กับลำดับชั้นยศ ตามตำแหน่งที่คนนั้นได้รับ ถ้าข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายและพิเศษหญิงมีตำแหน่ง ชั้นยศ แตกต่างกันก็จะมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น หากข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายและพิเศษหญิงอยู่คนละหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะมีจุดมุ่งหมายและความประสงค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป อาจทำให้ข้าราชการกองบัญชาการพิเศษชายและพิเศษหญิงมีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

7. ข้าราชการกองบัญชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการกองบัญชาการที่มีอายุต่างกัน แต่อยู่ในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน และอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ แบบแผนเดียวกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมิทธิพัฒน์ คล้ายแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการ ยุทธทางอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานของ

ข้าราชการทหารในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ฐิตวัฒนกุล (2551) ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนุช วานิชกร (2552) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บบริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

8. ข้าราชการกองบัญชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการกองบัญชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน แต่อยู่ในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน และอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ แบบแผนเดียวกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมितिพัฒน์ คล้ายแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ฐิตวัฒนกุล (2551) ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน

9. ข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความสำคัญในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถสูงกว่าข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานมากกว่า 25 ปี ซึ่งสมคิด บางโม (2551, น. 13) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การให้มีคุณภาพและศักยภาพสูงขึ้นนั้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การส่งไปดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น นอกจากนี้กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่

มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานใน หน่วยงานน้อย ย่อมที่จะต้องทำให้ได้รับการอบรม เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องงาน มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานองค์การมาก่อน เพราะหน้าที่การปฏิบัติงานในแต่ละสาย งานของแต่ละบุคคลนั้น อาจต้องการให้มีความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสายงานที่ บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ก็เป็นได้

ส่วนข้าราชการกองบัญชาการที่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมितिพัฒน์ คล้ายแก้ว (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพ การทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการ ยุทธทางอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน ความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนุช วานิชกร (2552) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บบริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน/ผลตอบแทนและ สวัสดิการไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษา “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างให้ความสำคัญ ในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบาย สอดคล้องกับความต้องการและ เป้าหมายของผู้บริหารระดับสูงมากที่สุด ควรมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และนโยบายต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างให้ ความสำคัญในเรื่องงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจน

ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด ควรจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อที่บุคคลนั้นจะได้นำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ทั้งร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด พื้นที่สำหรับใช้ปฏิบัติงานควรมีความเหมาะสม และมีความปลอดภัย

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องมีความพึงพอใจสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมากที่สุด ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

5. ปัจจัยด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ จากการศึกษาพบว่า ตัวอย่างให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ หาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุด แต่ละหน่วยงานควรมีการเปิดโอกาส และสนับสนุนให้บุคลากรของตนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปศึกษา มาประยุกต์ใช้ในงานรวมถึงสามารถนำมาพัฒนาองค์กรได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กฤษดา พิศลยบุตร. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม = Human relations in industry: INE 313*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. (2552). *อฉก. หมายเลข ๒๑๐๐ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

เอกสารอื่น ๆ

- จิรณัฐ วานิชกร. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกเย็บบริษัท ท็อปฟอร์ม บราเซีย (แม่สอด) จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นวลจันทร์ ภูวลีธินันท์. (2551). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทยานิพนธ์

- เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญใจ มีทิพย์. (2543). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ ฐิตวัฒน์กุล. (2551). *ทัศนะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑา พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมิทธิพัฒน์ คล้ายแก้ว. (2545). *ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. (ม.ป.ป.) *วิสัยทัศน์ [ออนไลน์]* : เข้าถึง 25 มิถุนายน 2557. จาก <http://afdc-ict.rtarf.mi.th/afdcintra/stories/Vision/vision.html>