



การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป็องรัตน์ไสย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564



การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด



ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป่องรัตนไสย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564

การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1
กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด



ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป้อมรัตนไสย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2564
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MANAGEMENT OF 1ST INFANTRY BATTALION 16th DEPARTMENT OF
INFANTRY ROI ET PROVINCE



KIATTISAK PONGRATTANASAI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY


2021

(COPYRIGHT FO MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

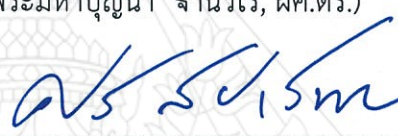
หัวข้อสารนิพนธ์ : การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา : ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป่องรัตนไสย์
ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระครูชัยรัตนากร, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


.....
(พระมหาบุญนา จานวิโร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ


.....
(รศ.ดร.ศิริ ถิ่นอาสา)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)


.....
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)


.....
(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ


.....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

กรรมการ


.....
(รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic : Management of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment in Roi Et Province
Student's Name : Captain Kiattisak Pongrattanasai
Degree Sough : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2021
Advisor : Phrakhruchairattanakorn, Dr.
CO-Advisor : Dr.Theeraphat Thinsandee

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education

P. J. Boonna

(Phramaha Boonna Thānaviro, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman

S. Thee-asana

(Assoc. Prof. Dr.Siri Thee-asana)

Member (Advisor)

Phrakhruchairattanakorn

(Phrakhruchairattanakorn, Dr.)

Member (Co-Advisor)

T. Thinsandee

(Dr.Theeraphat Thinsandee)

Member

Phrakhruchitpanyaphorn

(Phrakhruchitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member

Suthep Moeithaisong

(Assoc. Prof. Dr.Suthep Moeithaisong)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	: การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป็องรัตนไสย์
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2564
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	: พระครูชัยรัตนากร, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร. ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ความคิดเห็นของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ Independent และค่า f-test

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานการข่าว ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ด้านการบริหารงานยุทธการ ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน

3. สรุปผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด 3.1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ควรจัดเจ้าหน้าที่ ควรติดตามและใส่ใจในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล, ควรปรับระเบียบคำสั่งเงินเดือน ระเบียบการเลื่อนยศ ปลด ย้าย ให้แก่กำลังพลเพื่อเป็นแนวทางในการรับราชการ, ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด และควรการบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล้ำค่า

3.2) ด้านการบริหารงานการข่าว ควรให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการ เพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร และควรอยากให้แจ้งข่าวสารที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง 3.3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ให้เพียงพอต่อความต้องการของกำลังพล การเบิกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ประเภท สป.ต่าง ๆ ควรทำเรื่องเบิก คืบ ส่งซ่อม ตามวงรอบเพื่อให้มียุทธโปกรณ์พร้อมใช้ อยู่เสมอ และอยากให้สอบถามกำลังพลว่ากำลังพลที่มีความต้องการขาดเหลืออะไร แบบไหน อย่างไร 3.4) ด้านการบริหารงานยุทธการ ควรปรับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการ การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจน ในหลาย ๆ ด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา, การบริหารจัดการ, กำลังพล



ABSTRACT

Thematic Topic : Management of 1ST Infantry Battalion 16th Department of Infantry, Roi Et Province
Student's Name : Captain Kiattisak Pongrattanasai
Degree Sought : Master of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2021
Advisor : Phrakruchairattanakorn, Dr.
Co-Advisor : Dr. Theeraphat Thinsandee

The objectives of this thesis were 1) to study the management of the 1st Infantry Battalion, the 16th Infantry Regiment, Roi Et Province 2) to compare the management the opinion on the troops of the 1st Infantry Battalion, the 16th Infantry Regiment, Roi Et Province, classified by rank and work experience 3) to study recommendations for the management of the 1st Infantry Battalion, the 16th Infantry Regiment, Roi Et Province. The sample group in this research was 150 infantries of the Army Battalion the 1st Infantry Battalion the 16th Department of Infantry, Roi Et Province. The research instruments was a 5-level estimation scale questionnaire with Content Validity between 0.67 - 1.00 and confidence (Reliability) equal to 0.91. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and f-test.

The results of the research found that :

1. Management of the 1st Infantry Battalion, the 16th Infantry Regiment, Roi Et Province Overall and each aspect was at a high level. When considering each aspect sorted by average from the highest to the lowest: news management, administrative administration and infantry management, tactical management, maintenance and support management.

2. The results of the opinion comparison towards the management of the 1st Infantry Battalion, the 16th Infantry Regiment, Roi Et Province, classified by ranks and work experience Overall it was found that the opinions on the management of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment, Roi Et Province between warrant officers and commissioned officers were different, and the different work experience had the opinions on the management of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment, Roi Et Province which were difference.

3. Summary of the results of the study of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment, Roi Et Province were 3.1) administrative administration and troop management, there were suggestions for the management of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment, Roi Et Province: should be organized to monitor and pay attention to the rights of the troop, should print the salary order regulations for promotion, dismissal and transfer to personnel as a guideline for government service, Strict support measures should be in place for the offending personnel, and should be delayed in the service of various rights of the personnel 3.2) News management: should be free internet service for government officials' houses or offices to be sensitive to information, should inform important news related to the unit and infantries. At least once a week 3.3) Maintenance and Support Management: There should have suggestions for the management of the 1st Infantry Battalion, 16th Infantry Regiment, Roi Et Province, should be a maintenance of Power transmission equipment 1 enough for the needs of infantries, disbursement of other Power transmission equipment, should be made withdrawing, returning, sending for repairs according to the cycle so that equipment was always ready for use 3.4) Tactical management: should be shuffled, rotated infantries for works and admission, forces organization in various missions is still unclear in many aspects.

Keywords : Management, The 1ST Infantry Battalion, The 16th Department of Infantry



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

กราบนิมัสการขอขอบคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร. ที่เมตตาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และขอขอบคุณ ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม และให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

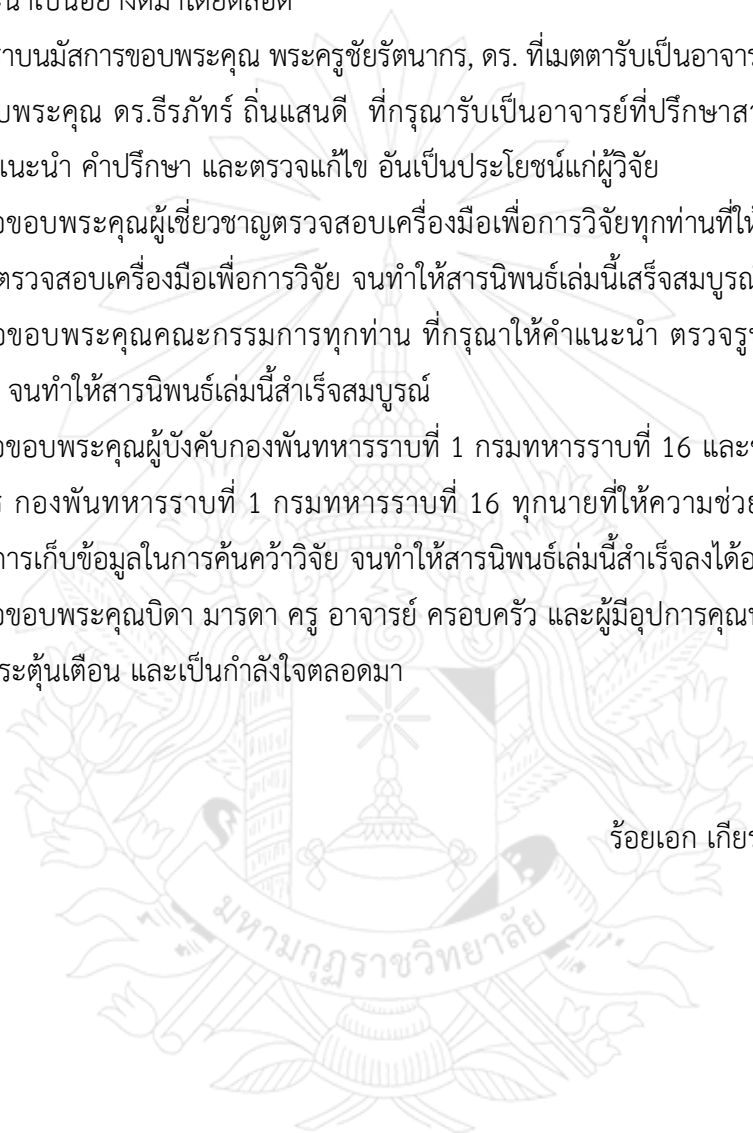
ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจรูปแบบ แก้ไขรูปแบบ และรูปเล่ม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 และขอขอบคุณทหารกองประจำการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ทุกนายที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุนกระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมา

ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ ป้องรัตน์ไสย์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ	13
2.3 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	
กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16	17
2.4 บริบทของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	80
5.3 ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)....	105
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out).....	109
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น.....	111
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	113

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ช ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	121
ภาคผนวก ซ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	124
ประวัติผู้วิจัย.....	129



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง	51
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.	58
4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	59
4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานการข่าว	60
4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 3 การบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	61
4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 4 การบริหารงานยุทธการ	62
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ดดยจำแนกตาม ระดับยศ และ ประสบการณ์ทำงาน	63
4.8	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบ ที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวม และรายด้าน	64
4.9	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้าน	68
4.11	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล.....	70
4.12	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารงานการข่าว	70
4.13	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	71
4.14	ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารงานยุทธการ	71
4.15	ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด	72

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
แผนภาพที่ 2.1	กิจกรรมหลัก 4 ประการของกระบวนการจัดการ	13
แผนภาพที่ 2.2	โครงสร้างกระทรวงกลาโหม	36
แผนภาพที่ 2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	49



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในมาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดให้มีกองทัพที่มีหน้าที่ในการรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติ ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกองทัพไทยประกอบด้วย กองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ ซึ่งกองทัพบกเป็นกองทัพที่มีกำลังพลประจำการมากที่สุด การใช้พลังอำนาจทางทหารปฏิบัติการกิจเพื่อต่อต้านกับภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งกองทัพบกมีส่วนร่วมสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ปัญหา ดังนั้นกองทัพบกจึงต้องใช้บุคลากรที่ต้องพัฒนา ให้มีความรู้ความชำนาญ ยุทธศาสตร์ที่มีขีดความสามารถ ควบคู่กับการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน และ ทรัพยากรที่มีอยู่เข้าไปดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อรับมือกับภัยคุกคาม ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ทบ.,กห. พ.ศ. 2513 (กระทรวงกลาโหม, 2503) ได้กำหนดหน้าที่ในการวางแผนงานตลอดจนหน่วยงานและ เจ้าหน้าที่ในการวางแผนไว้ในกรมฝ่ายนเสนาธิการ โดยจัดอัตราเจ้าหน้าที่ ๆ วางแผนไว้อย่างแน่ชัดในหน่วยระดับรองลงไปเช่น กองทัพอากาศ กองพล กรม และกองพัน โดยจะมีฝ่ายอำนวยการเป็นเจ้าหน้าที่ในการวางแผนอยู่ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารก่อน กล่าวคือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกกันว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์(tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า "ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร"

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ผู้บังคับบัญชา มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา จึงไม่สามารถอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติงานภายในหน่วย ได้อย่างเต็มขีดความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีฝ่ายอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยผู้บังคับบัญชาให้ สามารถวางแผนและปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ ลดความผิดพลาดเพื่อให้ภารกิจลุล่วงไปได้ ด้วยดี ซึ่งการจัดแผนกฝ่ายอำนวยความสะดวกภายใน บก. ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล, ด้านการบริหารงานการข่าว, ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และด้านการบริหารงานด้านยุทธการและการ จัดการฝึก ตามภารกิจหลักที่ได้รับมอบ ซึ่งหน้าที่ของฝ่ายอำนวยความสะดวกเป็นผู้ให้คำปรึกษา และ ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับกิจกรรมของฝ่ายอำนวยความสะดวก ตามขอบเขตหน้าที่ ได้แก่ การพัฒนา การดำรงรักษาบัญชี หน่วยทหาร การจัดยุทธภัณฑ์ การวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประมาณการ การระดมพล การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล การเสนอ ออฉ. และการแก้ไข ซึ่งรวมไป ถึงการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา โครงสร้างกำลัง บัญชีหน่วยทหาร การใช้และความจำเป็นด้าน กำลังคน การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโธปกรณ์ เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและ สถานภาพการฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพความ พร้อมของหน่วย และการติดตามการใช้งบประมาณ การยุทธ์ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนของหน่วยล้วนแล้วต้องอาศัยการผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา แนวทาง นโยบาย และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ล้วนแล้วไม่ เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาและยุคสมัยของผู้บังคับบัญชานั้น ๆ จึงส่งผลทำให้หน่วยไม่สามารถ ขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องตามที่หน่วยนั้นควรจะเป็น (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, ประวัติหน่วย)

ดังนั้นจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน ของหน่วยงาน ซึ่งคาดว่าผลที่จะได้รับจากการศึกษานี้จะนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาหน่วยให้ สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง ตามกระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงานและเป็นแนวทางใน การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อที่หน่วยงานจะเป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบที่ดี และเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามนโยบายและเป้าหมายของกองทัพบก อันจะส่งผลต่อการ พัฒนากำลังพลพัฒนาหน่วยและการพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของงานวิจัย

1.3.1 กำลังพลในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 กำลังพลในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 239 นาย (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, 2564) ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดมาเป็นหน่วยศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 150 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane) (ยูทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรหม, 2553, หน้า 122) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ โครงสร้างของการบริหารหน่วย โดยจำแนกออกเป็นฝ่ายอำนวยการ ดังนี้

- (1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล
- (2) ด้านการบริหารงานการข่าว
- (3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน
- (4) ด้านการบริหารงานยุทธการ

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย โดยมุ่งเน้นเฉพาะกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเพื่อทำการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม - พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการทำบัณฑิตนิพนธ์มาเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมการปฏิบัติงานของกำลังพล

1.5.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและหลักปฏิบัติในการบริหารหน่วยงาน

1.5.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 หมายถึง กระบวนการในการตั้งเป้าหมาย วางแผน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ โดยเป้าหมายของกระบวนการบริหารจัดการก็คือการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล หมายถึง กิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยมีการกำหนดขอบเขต ทิศทาง และนโยบายไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรหรือกำลังพล ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง รวมไปถึงการเลื่อน ลด ปลดย้าย รวมทั้งการสนับสนุนข้อมูลกำลังพลที่สำคัญ รับฟังและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นในกระบวนการตกลงใจของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อย่างโปร่งใส ให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลา

2) ด้านการบริหารงานการข่าว หมายถึง เหตุการณ์ทั้งปวงที่ปรากฏขึ้น หรือเกิดจากการบันทึกรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือหรือยุทธโศปกรณ์ทางการข่าว เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านข่าวกรอง ได้พิจารณาความเกี่ยวข้องและความถูกต้องสมบูรณ์ จึงกำหนดเป็นข่าวสารแล้วนำเข้าสู่ระบบงานด้านข่าวกรองผ่านกระบวนการดำเนินการวิธีผลิตเป็นข่าวกรองนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการยุทธ การรักษาความปลอดภัย และอื่น ๆ ต่อไป

3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง เป็นงานสาขาหนึ่งของงานการช่วยรบ จัดหา หรือสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับยุทธโศปกรณ์ เจ้าหน้าที่ กำลังพล สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวก สิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการซ่อมแซมและบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริการเป็นการวางแผนและการปฏิบัติการสนับสนุนหน่วย เกี่ยวกับงานการช่วยรบ รวมทั้งกิจกรรมทั้งปวงที่นอกเหนือไปจากการยุทธ

4) ด้านการบริหารงานยุทธการ หมายถึงงานด้านยุทธการ การจัด การฝึก และการยุทธ์ ตามภารกิจหลักโดยการจัด คือ การพัฒนา การจัดยุทธภัณฑ์ยุทธโศปกรณ์ การประมาณการ การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล เป็นต้น เพื่อสนับสนุน และการปฏิบัติ และบรรลุความสำเร็จของภารกิจที่ได้รับมอบ การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและสถานภาพการฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้กำลังพลเกิดความมั่นใจ การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพ ความพร้อมของหน่วย การยุทธ์ เป็นการรักษาประมาณการยุทธ์ให้ทันสมัย โดยประสานกับฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ รวมถึงการปฏิบัติร่วมกับเหล่าทัพอื่นในพื้นที่ การกำกับดูแลฝ่ายอำนวยการต่อการปฏิบัติ ในการวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ

1.6.2 กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 หมายถึง หน่วยงานของรัฐโดยตั้งอยู่บ้านเลขที่ 235 หมู่ 11 ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

1.6.3 กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบด้วย 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ 2) นายทหารชั้นประทวน

1.6.4 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็น ได้รับการถ่ายทอดมา ตามระยะเวลาการทำงานของกำลังพล ในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 โดยแบ่งออกเป็น 3 ห้วงคือ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี และ 3) 10 ปีขึ้นไป

1.6.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการของกระทรวงกลาโหม ในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบด้วย

1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี - พลเอก ในอดีตจะใช้สัญญาบัตรแต่งตั้ง โดยพระมหากษัตริย์ จึงเรียกว่าชั้นสัญญาบัตร

2) นายทหารชั้นประทวน หมายถึง นายทหารชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี - จ่าสิบตรี ในอดีตจะใช้ใบประทวนแต่งตั้ง โดยเจ้ากระทรวง จึงเรียกว่าชั้นประทวน

1.6.6 ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นระบบและกลไกที่กระตุ้น สนับสนุนให้พนักงานนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงงาน โดยความคิดเห็นที่เสนอนั้นอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดต้นทุนการผลิต การบริการ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับปรุงหน้าทำงาน การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และอื่นๆ อีกมากมาย เป็นต้น เมื่อความคิดเห็นนั้นได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เสนอความคิดเห็นก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด” โดยผู้จัดทำได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดัง ต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
- 2.3 หลักการแนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
- 2.4 บริบทของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย อย่างไรก็ตาม คำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2546, หน้า 60) ปัจจัยในการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ
2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน
4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักต้นและกำกับปัจจัยต่าง ๆ

ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ นักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กันตามทัศนะของแต่ละบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 18 - 19) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า “การบริหาร” ได้ดังนี้

การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นค่านิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, 1999, p. G -2) การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/ Directing) หรืออำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญใน การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3 - 5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย การกิจจุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้ องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่ องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้ บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น

การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจาก ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย การนำ (Leading)

เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็น ผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำ ความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ องค์กรบรรลุผลตาม จุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติ ปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ องค์กร การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2542, หน้า 5 -6) กล่าวว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่ารัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตาม นโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่น เป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือใจ (Collective Mind)

จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ สรุปว่า

การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากล 9 ประการ ประกอบด้วย

- 9.1 วัตถุประสงค์
- 9.2 บุคคล
- 9.3 ทรัพยากร
- 9.4 กระบวนการดำเนินการ
- 9.5 การรวมกันของกลุ่มคน
- 9.6 ความร่วมมือใจ

9.7 การมีเหตุผล

9.8 การตรวจสอบ

9.9 ความเป็นอยู่ของมนุษย์

วิจิตร ศรีสะอ้าน และคณะ (2531, หน้า 4) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษามือองค์แห่งความรู้ หลักการและทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้ สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

จักรกริช หมอบประกอบ (2547, หน้า 17 -18) สรุปไว้ว่า มีความสำคัญต่อทำงานที่มีประสิทธิภาพมากหากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4 ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใด ก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ และการทำงานของผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดีจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ จะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิตโดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ในการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใดใช้กระบวนการใดเพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุก กระบวนการแต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมดังกล่าว

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 3) การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การหรือรัฐบาลหรืองานธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัคมีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอ องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานคือคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการในบรรดาเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละ

องค์การ จะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้นในแต่ละองค์การ จึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการบ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงาน งานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมายโดยทั่วไป การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ๆ จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นอย่างดีเช่น มีการกำหนดพื้นความรู้ มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกเมื่อผ่านการทดสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกได้แล้ว ยัง กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อน เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำอีกต่อไป แต่การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานดังกล่าวแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องประกันที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมากได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้อย่างดี ดังนั้นคนที่เคยเหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายในระยะเวลาต่อมา ประกอบกับบุคลากร เมื่อปฏิบัติงานไปนาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่ายความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยลง ดังนั้น หากได้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น อันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดริคเกอร์ (Drucker, 1998, p. 163, อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำในองค์การซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่าย และตอบสนองความพอใจให้กับสังคม อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ ภาวะผู้นำและการควบคุม

เกษม จันทรแก้ว (2540, หน้า 512 -514) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการตะเนินการนะวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการตะเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร องค์กรที่ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกันทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

อนันต์ เกตุวงศ์ (2543, หน้า 5) ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นการประสานความพยายามของ มนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2545, หน้า 8) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกโรสง (2537, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

ฟรีแมน (Freeman, 1992, p. 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์กรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฮอ์เบิร์ก (Herbert, 1947, p. 3) ให้นิยามว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ความหมายของการบริหาร (Administration) ในการให้ความหมายของคำว่า การบริหาร ได้มีนักวิชาการหลายคนให้คำนิยามไว้หลากหลายดังนี้

พิภพ วงษ์เงิน (2547, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร และการจัดการมีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 1954) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

เกรก (Gregg, 1957) กล่าวว่า กระบวนการทั้งหมดของการใช้ทรัพยากรที่เตรียมไว้อย่างเหมาะสม คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์

เบลลิเชิล อลชะซาเจนต์ (Belisle and sargent, 1957) กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติการทำงานด้วยความพึงพอใจ

ปีเตอร์สัน โพล์แมน และ ดิคเกตต์ (Peterson, Plowman and Trickett, 1962) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นเทคนิคการทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์

The Reader's Digest Encyclopaedia Dictionary (1964) เขียนว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารของธุรกิจหรือการเข้าทำงานของส่วนราชการ

เบนซ์ (Brench, 1967) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบกับการดำเนินการขององค์การธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เลน และคณะ (Lane and Oters, 1967) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นศิลปะของผู้บริหารที่มีศิลปะเท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จในการทำงาน

แฮร์โรลด์ คูนต์ (Harold Koontz, 1972) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เออร์เนสต์ เดล (Ernest Dale, 1973) บอกว่า การบริหาร คือ กระบวนการการจ้ององค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สมคิด บางโม (2552, หน้า 61) การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช สนวนวงศ์วาน (2554, หน้า 2) การบริหาร คือ สิ่งที่อยู่จัดการหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานงานและการดูแลงานและกิจกรรมต่างๆของผู้อื่น

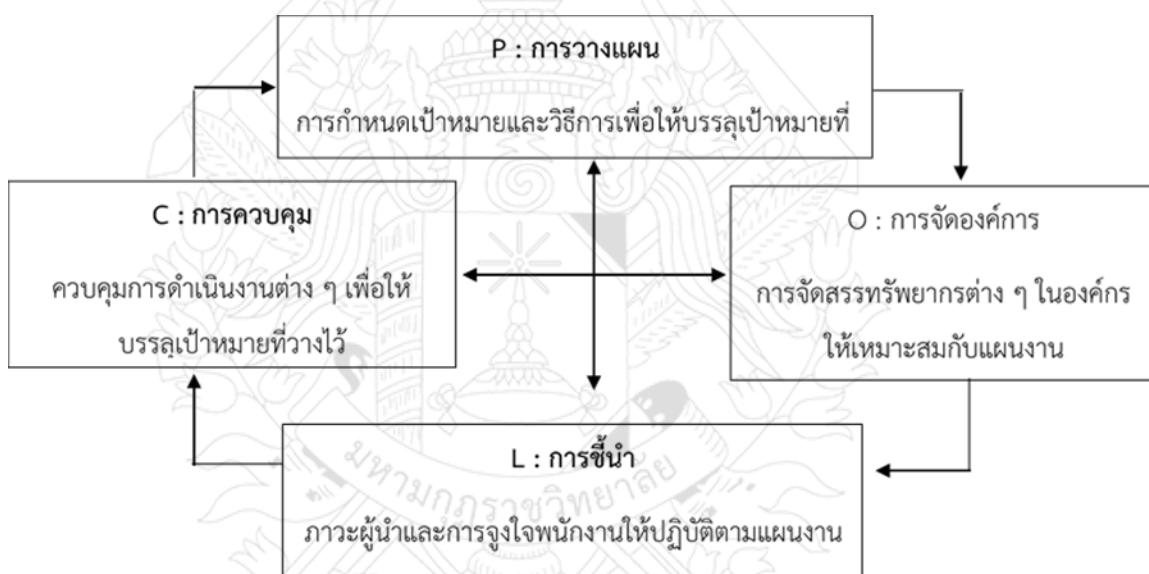
ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึง กลุ่มความรู้ ความเข้าใจอันลึกซึ้งในเรื่องวิธีการบริหารจัดการ หรืออาจหมายถึง กลุ่มบุคคลที่นำพาและชี้แนวทางแก่องค์การ

นิวแมน และชาล (Newman & Charles, 1964, p. 9) อธิบายว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ทางสังคมที่ประกอบด้วยชุดของกิจกรรม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและ กิจกรรมต่าง ๆ นั้น มักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์ จากคำกล่าวของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เกี่ยวกับความหมายของการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ อันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีปัจจัยในการดำเนินการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

ศาสตราจารย์ (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการ หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารต้องนำไปประยุกต์ใช้โดยอาศัยศิลปะการทำงานของตนเอง เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งย่อมหมายถึงความเจริญเติบโตขององค์กร และความก้าวหน้าของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารจะสามารถนำเอาองค์ความรู้ทางการจัดการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องที่จะต้องทราบแนวคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก พร้อมกับสามารถนำเอาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการขั้นพื้นฐานมาใช้ในการจัดการสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเหมาะสมที่สุด และการจัดการ ยังหมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งกิจกรรมหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุม



แผนภาพที่ 2.1 กิจกรรมหลัก 4 ประการของกระบวนการจัดการ

การวางแผน (Planning)

เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์

เพราะว่า การจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร

การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรองรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

การควบคุม (Controlling)

การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผล และประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

การจัดการองค์กร (Organizing)

จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กร คือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และ การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนา รายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2554, หน้า 71 -73) ได้ให้ความหมายคำว่า “การจัดการ” (Management) หมายถึง การเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ติน ประชัญพฤทธิ (2556, หน้า 62 -63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการ (management) เป็นที่นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตามภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้าขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

โฮลต์ (Holt, (1993, p. 3) ให้ความหมายว่า การจัดการเป็นศาสตร์ของการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยผ่านการกระทำของบุคลากร

พยอม วงศ์สารศรี (2558, หน้า 2) ได้ให้คำจำกัดความ “การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กร โดยการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และจัดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน”

โบวี และ คณะ (Bovee & Others, 1993,p. 5) ให้ความหมายว่า การจัดการเป็นกระบวนการที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำและการควบคุมองค์การในด้านบุคลากร กายภาพ งบประมาณและแหล่งข้อมูล

องรี ฟาโยล์ (Fayol, 1949) ได้กล่าวถึง การจัดการว่าเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

บาร์โธล และ มาติน (Bartol & Martin, 1991, p. 6) ให้ความหมายว่าการจัดการ เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จโดยผ่านหน้าที่หลัก 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

สรุปได้ว่า การจัดการ หรือ Management หมายถึง กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่ กลุ่มบุคคลในองค์กร ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

2.3 หลักการแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1

กรมทหารราบที่ 16

2.3.1 ด้านการบริหารจัดการงานธุรการและกำลังพล หมายถึง งานธุรการกำลังพล นับเป็นระบบงานหนึ่งที่มีความสำคัญ ในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจการเตรียมกำลังของ ทบ. ให้มีความพร้อมรบด้านกำลังพล อันจะส่งผลต่อการใช้กำลังทหารในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินงานจะมีความเกี่ยวข้องกับตัวกำลังพลทุกประเภท ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ ระหว่างรับราชการ จนกระทั่งครบเกษียณอายุราชการ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการ ปฏิบัติตามวิธีการหรือกรรมวิธีเฉพาะเรื่อง ที่ได้กำหนดวางหลักเกณฑ์ไว้เพื่อให้การดำเนินการ กำลังพลของ ทบ. เป็นไปตามเป้าหมาย

การดำเนินงานธุรการกำลังพล เป็นกิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง สัมพันธ์กันเกี่ยวกับการบรรจุ เลื่อน ลด ปลดขยาย โอน พักราชการ แต่งตั้ง และเลื่อนยศบำเหน็จ ความชอบ เงินเพิ่มและการทำเนียบ รวมทั้งการสนับสนุนข้อมูลกำลังพลที่สำคัญในกระบวนการตกลงใจของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลา

การบรรจุ และปลด

การบรรจุ หมายถึง การจัดหากำลังพลประเภทข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสนับสนุนให้กับหน่วยต่าง ๆ โดยบรรจุบุคคลจากแหล่งผลิตหลักของกองทัพหรือสถาบันอื่น ๆ เข้ารับราชการตามอัตรากำลังพลปกติตาม นโยบายการจัดการ และบรรจุกำลังพลประจำของกองทัพก เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีกำลังพล พร้อมปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่อง และตรงกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

การปลด หมายถึง การดำเนินการให้กำลังพลออกจากราชการทุกกรณี ไม่ว่าจะเนื่องจากการลาออกหรือทางราชการให้ออกหรือครบเกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและสั่งปลดข้าราชการกลาโหมออกจากราชการ

- 1) ตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง
- 2) ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้สั่ง
เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไป พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่ถ้าเป็นการให้ออกจากราชการเนื่องจากการลาออก หรือเนื่องจากเหตุครบเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้สั่ง (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม, ข้อบังคับที่, 7/18294)

การย้าย เลื่อน และลดตำแหน่ง

การย้าย หมายถึง การย้ายกำลังพลจากตำแหน่งปัจจุบันไปครองตำแหน่งใหม่ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือลดตำแหน่ง หรือตำแหน่งระดับเดียวกัน หรือปลดรักษาราชการตำแหน่งเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการ และให้เกิดประสบการณ์หรือใช้ความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์ได้ดีกว่าตำแหน่งเดิม หรือลงโทษบุคคล

การเลื่อนยศ หมายถึง การดำเนินการให้ข้าราชการทหารที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ได้รับความเลื่อนยศตามแนวทางรับราชการ ซึ่งตามปกติแล้วเมื่อมีการพิจารณาให้ข้าราชการทหารเลื่อนขึ้นครองตำแหน่งอัตราสูงขึ้นก็จะเสนอขอเลื่อนยศตามไปด้วยเพื่อเป็นเกียรติและให้มีศักดิ์สูงขึ้นกว่าเดิม

- ผู้มีอำนาจสั่งย้าย เลื่อน และลดตำแหน่งข้าราชการกลาโหม คือ

- 1) ตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ชั้นผู้บังคับกองร้อยผู้บังคับการเรือชั้น 3 หรือตันเรือชั้น 2 ผู้บังคับหมวดบินชั้น 2 หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้สั่งแต่ถ้าเป็นการเปลี่ยนพรรค เหล่า จำพวก หรือวิทยาการในหน้าที่ต้องได้รับอนุมัติจากเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศ ก่อน

2) ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร

ก. ตั้งแต่ชั้นผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการเรือชั้น 3 หรือตันเรือชั้น 2 ผู้บังคับหมวดบินชั้น 2 หรือเทียบเท่าลงไป ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง เว้นแต่การย้ายซึ่งเป็นการเปลี่ยนพรรค เหล่า จำพวกหรือวิทยาการในหน้าที่หรือการเลื่อนหรือลดตำแหน่งให้เป็นที่ไปตามที่กำหนดไว้ในหมาย อักษร ข.

ข. ตั้งแต่ชั้นผู้บังคับการกรม ผู้บังคับหมวดเรือ ผู้บังคับกองบินหรือเทียบเท่าลงไป และการย้ายซึ่งเป็นการเปลี่ยนพรรค เหล่า จำพวก หรือวิทยาการในหน้าที่ หรือการเลื่อนหรือลดตำแหน่งตั้งแต่ชั้นผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการเรือชั้น 3 หรือตันเรือชั้น 2 ผู้บังคับหมวดบินชั้น 2 หรือ

เทียบเท่าลงไป ให้ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้สั่ง

ค. ตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไป พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

- การย้ายข้าราชการระหว่างสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ให้ปฏิบัติดังนี้

1) ตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ส่วนราชการที่ต้องการขอตัวไปทำความตกลงกับส่วนราชการต้นสังกัดเดิมก่อนเมื่อได้รับความตกลงแล้ว

ก. ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมออกคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่และขาดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิม

ข. ให้ส่วนราชการที่ขอตัวไปออกคำสั่งบรรจุเข้าประจำตำแหน่งและรับเงินเดือนเท่าที่เคยได้รับอยู่ทางต้นสังกัดเดิมตั้งแต่วันที่ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ทางต้นสังกัดเดิมผู้มีอำนาจอนุมัติและสั่งการตามความในหมายอักษร ก. และ ข. ของวรรคก่อน ให้เป็นไปตามหมวด 1 ข้อ 4. (1)

2) ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ให้ส่วนราชการที่ต้องการขอตัวไปทำความตกลงกับส่วนราชการต้นสังกัดเดิมก่อน เมื่อได้รับความตกลงแล้ว จึงเสนอเรื่องต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อดำเนินการขออนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและออกคำสั่งย้ายต่อไป เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไป พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

- ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการในตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามหมวด 2 ข้อ 5. เว้นแต่การสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการในตำแหน่งตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการกองพลผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไป รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้สั่ง

- ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทนในตำแหน่งอื่นใดอีก คือ

1) รักษาราชการแทนในตำแหน่งชั้นผู้บังคับหมู่ นายตอน หรือเทียบเท่าให้ผู้บังคับบัญชา ชั้นผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการเรือชั้น 3 หรือต้นเรือชั้น 2 ผู้บังคับหมวดบินชั้น 2 หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง

2) รักษาราชการแทนในตำแหน่งชั้นผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการเรือชั้น 3 หรือต้นเรือชั้น 2 ผู้บังคับหมวดบินชั้น 2 หรือเทียบเท่าลงไป ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บังคับการกรมผู้บังคับหมวดเรือ ผู้บังคับกองบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง

3) รักษาราชการแทนในตำแหน่งชั้นผู้บังคับการกรม ผู้บังคับหมวดเรือ ผู้บังคับกองบินหรือเทียบเท่าลงไป ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง

4) รักษาราชการแทนในตำแหน่งชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่า ให้ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้สั่ง

5) รักษาราชการแทนในตำแหน่งชั้นแม่ทัพ หรือเทียบเท่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้สั่ง

- การสั่งให้นายทหารประทวนทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ว่างเพื่อทดสอบความรู้ความสามารถในกรณีที่จะเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ตามหลักเกณฑ์ในกฎหมายว่าด้วยยศทหาร ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บัญชาการกองพล ผู้บังคับการกองเรือ ผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้สั่ง

- การสั่งย้ายซึ่งต้องเปลี่ยนพรรค เหล่า จำพวก หรือวิทยาการในหน้าที่ ให้ระบุไว้ในคำสั่งให้ชัดเจนด้วยว่า เปลี่ยนไปเป็นพรรค เหล่า จำพวก หรือวิทยาการในหน้าที่ใด

- การสั่งย้ายตำแหน่ง ถ้ามิได้สั่งการเป็นอย่างอื่น ให้ผู้ถูกย้ายรับเงินเดือนทางตำแหน่งใหม่ในเดือนถัดจากเดือนที่ออกคำสั่งเป็นต้นไปข้อ

- เมื่อได้มีคำสั่งย้ายข้าราชการผู้ใด ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมทำหนังสือส่งตัวพร้อมกับประวัติรับราชการ บัญชีวันลาป่วย บัญชีวันลาจิก และรายงานประจำตัวตลอดจนเอกสารอื่นของผู้นั้นไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่โดยเร็ว (กระทรวงกลาโหม, ข้อบังคับที่, 7/18294)

การโอน หมายถึง การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น ๆ มารับราชการในสังกัดทบ. หรือการโอนข้าราชการทหารสังกัด ทบ. ไปรับราชการในส่วนราชการอื่น โดยความต้องการของทางราชการหรือความสมัครใจของข้าราชการทหาร

การพักราชการ หมายถึง การสั่งให้กำลังพลที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกวดหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ระงับการปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ในระหว่างที่คดียังไม่ถึงที่สุด หรือยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการการแต่งตั้งยศ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในอัตราทหารซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้วว่ามีความคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการแต่งตั้งยศทหารตามอัตราที่ได้รับการบรรจุ

บำเหน็จความชอบ หมายถึง การให้บำเหน็จรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนกำลังพลที่ได้กระทำความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรับเงินตอบแทนพิเศษหรือการให้เหรียญตราหรือการชมเชย เพื่อให้ผู้ได้รับมีเกียรติมีฐานะและมีความпенอยุดีขึ้นกว่าเดิมทั้งเป็นการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจด้วย

การเลื่อนชั้นเงินเดือนและรับเงินตอบแทนพิเศษ หมายถึง การเลื่อนชั้นเงินเดือน และการให้รับเงินตอบแทนพิเศษเป็นบำเหน็จประจำป เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานของกำลังพล

การให้เหรียญ ตราหมายถึง การดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ หรือเหรียญจักรมาลาหรือเหรียญจักรพรรดิมาลาให้กับ ข้าราชการลูกจ้างประจำคุณสมรสนายทหารชั้นผู้ใหญ่ และบุคคลพลเรือนซึ่งได้กระทำความดี ความชอบอันเป็นประโยชน์แก่ราชการ หรือสาธารณชนและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ รวมถึงการจ่ายการสงคืนและการเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อให้ผู้ที่ได้รับพระราชทานรู้สึก ภาคภูมิใจ และเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงด้วย (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 26)

การชมเชย หมายถึง การประกาศคุณงามความดีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูผู้ที่มีความดีความชอบ และเป็นการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจและขวัญแก่ผู้ที่ได้รับการชมเชยนั้น ๆ

เงินเพิ่ม หมายถึง เงินที่จ่ายควบกับเงินเดือนเพิ่มเติมให้กับกำลังพลที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร หรือวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงอันตราย จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืออากรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญเพื่อเป็นการสร้างแรงใจจูงใจในการรับราชการ และเป็นการสงวนรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพรวมทั้งเป็นการตอบแทนกำลังพลที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงภัย

การทำเนียบ หมายถึง การจัดทำบัญชีข้อมูลตาม อจย., อดก.และระดับความพร้อมรบ ของหน่วยตามแบบบัญชีที่ ทบ.กำหนด เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบข้อมูลกำลังพลรายบุคคล และสนับสนุนการดำเนินการกำลังพลของกองทัพบกแนวทางดำเนินงานธุรการกำลังพล

ความมุ่งหมายของการทำทำเนียบกำลังพลกระทำเพื่อ

ทำเนียบกำลังพล หมายความว่า การจัดทำบันทึกข้อมูลของกำลังพลรายบุคคลที่ได้รับการ บรรจุตามอัตรากำลังพลของหน่วยโดยใช้แบบพิมพ์ที่ ทบ.กำหนด หรือ บันทึกลงระบบงานทำเนียบ กำลังพลอิเล็กทรอนิกส์

“กำลังพล” หมายความว่า ข้าราชการทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือนข้าราชการพล เรือนกลาโหม ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ

- 1) ให้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานด้านกำลังพลของกองทัพบก
- 2) เป็นการควบคุมและรักษายอดกำลังให้อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถปฏิบัติภารกิจของ กองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) “ระบบงานทำเนียบกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์” หมายความว่า ระบบงานสารสนเทศที่ กองทัพบก หรือหน่วยพัฒนาขึ้นใช้เอง ในลักษณะโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้บันทึกข้อมูลกำลังพล รายบุคคลที่ได้รับการบรรจุตามอัตรากำลังพลของหน่วยแบบพิมพ์ที่ ทบ.กำหนด

4) ให้เจ้ากรมสารบรรณทหารบก เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

การทำเนียบกำลังพล

1) หน่วยตั้งแต่ระดับกองร้อย หรือเทียบเท่าขึ้นไป จนถึงหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก รับผิดชอบจัดทำทำเนียบกำลังพลตามอัตรากำลังพลของหน่วย โดยใช้แบบพิมพ์ทบ.100-067 สำหรับ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและแบบพิมพ์ ทบ.100-012 สำหรับข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ลูกจ้าง และพนักงานราชการ หรือบันทึกงบประมาณทำเนียบกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์

2) ให้หน่วยตามข้อ 1) จัดทำสำเนาทำเนียบกำลังพลของหน่วยแบบพิมพ์ที่ ทบ. กำหนด หรือจัดพิมพ์ทำเนียบกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้กระดาษ เอ 4 ส่งให้ทบ. (สบ.ทบ.) โดยตรง จำนวน 1 ชุด เหล่าสายวิทยาการและหน่วยเหนือตามสายการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องหน่วยละจำนวน 1 ชุด (ระเบียบกองทัพบก, 2553, หน้า 19 - 25)

สวัสดิการภายในกองทัพบก หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก อนุมัติให้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการ จัดให้อยู่แล้ว โดยแบ่งเป็นสองระดับ คือ สวัสดิการของกองทัพบก และสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง หรือหน่วยรอง

การจัดสวัสดิการของกองทัพบก หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดให้แก่ข้าราชการ เป็นส่วนรวม ดำเนินการโดย คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก หรือคณะกรรมการที่คณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก แต่งตั้งขึ้น

การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่หน่วยขึ้นตรง หรือหน่วยรองในแต่ละระดับของตนจัดให้หรือร่วมกันจัดให้แก่ข้าราชการของหน่วยขึ้นตรง หรือ หน่วยรองนั้น ๆ

กองทุนสวัสดิการ หมายถึง กองทุนสวัสดิการกองทัพบก กองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง และกองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง

กิจการสวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการภายใน กองทัพบก (ระเบียบกองทัพบก, ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก, 2554 หน้า 15)

เสนาะ ดิยาว์ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ว่า “ขวัญ” คือ สภาวะทางใจที่ สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความตั้งใจขวัญจึงเป็นสภาวะอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้น

จากภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาวะทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และมีผลกระทบต่องานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

เกรียงไกร เจริญพานิช (2555, หน้า 30 - 37) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยค้นพบว่าปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กรปัจจัยดังกล่าวคือ (1) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงานแต่จะช่วยให้ลดความไม่พอใจในงานของคนที่ทำงานอยู่ได้แก่ เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (2) ปัจจัยจูงใจ (motivated factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2554, หน้า 42 - 44) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งง่ายต่อการศึกษาและทำความเข้าใจ ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน (เงินทางอ้อม) สวัสดิการด้านงาน และสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่พนักงานควรจะได้จากบริษัท และจัดสรรให้แก่บุคลากรตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความผูกพันองค์กรไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงาน

Steers and Porter (1991) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะที่บุคลากร เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน

พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2554, หน้า 186 -187) ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างงาน หรือการลาออกของพนักงานในองค์กร อีกทั้งยังรวมถึงการไล่ออกหรือให้ออกเนื่องจากการขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต

พนักงานออกจางานเนื่องจากความไม่ตั้งใจกับไม่มีความสุขในงานที่ทำการลาออกจากงานด้วยความสมัครใจโดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออก (Quits) กับการเกษียณอายุ (Retirements)

1 การลาออก การตัดสินใจลาออกของพนักงานขึ้นอยู่กับพนักงานไม่พอใจในงานที่ทำ และมีทางเลือกที่ดึงดูดใจภายนอกมากกว่าในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานสภาพแวดล้อมหรือทั้งสองอย่าง

2 การเกษียณอายุ จะต่างไปจากการลาออกจากงานหลายประการ ประการแรกการเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดอาชีพของพนักงาน แต่การลาออกจากงานเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ประการที่สอง การเกษียณอายุเนื่องมาจากที่พนักงานต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลในการเกษียณจากองค์กร ซึ่งเป็นรายได้ที่อ้อมไว้ให้กับพนักงาน และเป็นความมั่นคงทางสังคม พนักงานที่ลาออกจะไม่ได้รับประโยชน์เกื้อกูลนี้ ประการสุดท้ายองค์กรมีแผนการเกษียณอายุล่วงหน้า พนักงานจึงลาออกจากงานตามแผนเกษียณอายุ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, หน้า 65 - 70) ได้ให้ความหมายของการลาออกไว้ว่า การลาออกจากงาน หมายถึงการที่บุคลากรตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กร โดยที่บุคลากร สามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตน การออกจากงานอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น การออกจากงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ไม่แพ้เรื่องอื่นในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรสามารถออกจากงานได้ในหลายลักษณะ

การลาออกจากงานโดยความสมัครใจของพนักงาน เกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลที่เกี่ยวกับอาชีพ การตัดสินใจอาจเป็นเพราะพนักงานได้งานใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัว พบวงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่จูงใจ เพราะสภาพการทำงานไม่ได้เงินเดือนน้อยหรือได้ประโยชน์เกื้อกูลน้อย และมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

การลาออกเกิดจากความสมัครใจ และการลาออกโดยไม่สมัครใจ (Sayles and Strauss, 1972) ในอีกความหมายหนึ่ง Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกคือการที่พนักงานหยุดหรือหมดสิ้นในความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของผู้ซึ่งได้รับค่าตอบแทนจากองค์กร ทั้งนี้ไม่รวมถึงการ

โยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเองไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงานซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไปหรือเกิดจากการถูกไล่ออกเมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร โดยการลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การไล่ออก (Discharges) และการปลดออกหรือเลิกจ้าง (Layoffs)

1) การไล่ออก เกิดขึ้นเมื่อฝ่ายบริหารหรือองค์กรพิจารณาว่าพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงานไม่ได้ผลดี หรือถูกไล่ออกเพราะพนักงานประพฤติปฏิบัติที่เสียหายร้ายแรง ทุจริตเสื่อมเสียศีลธรรม เป็นต้น

2) การปลดออกหรือเลิกจ้างพนักงาน นับเป็นวิธีการที่รุนแรง สาเหตุของการปลดออกจากงานอาจจะเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม หรือกลยุทธ์ขององค์กรเปลี่ยนไป ทำให้เป็นแรงผลักดันที่ต้องลดกำลังคน การแข่งขันกันรุนแรง การลดการผลิต การเปลี่ยนเทคโนโลยีตลอดจนสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและการเงิน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล หมายถึง กิจกรรมที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยมีการกำหนดขอบเขต ทิศทาง และนโยบายไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรหรือกำลังพล ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง รวมไปถึงการเลื่อน ลด ปลดย้าย รวมทั้งการสนับสนุนข้อมูลกำลังพลที่สำคัญรับฟังและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นในกระบวนการตกลงใจของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อย่างโปร่งใส ให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทันเวลา

2.3.2 ด้านการบริหารงานการข่าว หมายถึง ข่าว คือเรื่องราวหรือเหตุการณ์ทั้งปวงที่ปรากฏขึ้นเมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายข่าวกรอง ได้พิจารณาความเกี่ยวข้อง จึงกำหนดเป็นข่าวสารแล้วนำเข้าสู่ระบบงานด้านข่าวกรองผ่านกระบวนการดำเนินการวิธี ผลิตเป็นข่าวกรองนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

หมายเหตุ หลักนิยามการข่าวกรองของกองทัพบก รส.30-100 พ.ศ. 2541

หลักพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง

แนวทางในการปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง มีหลักพื้นฐานในการปฏิบัติดังนี้

1. การปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง และการปฏิบัติทางยุทธวิธี ย่อมอาศัยซึ่งกันและกัน
2. ข่าวกรองที่ผลิตขึ้นต้องใช้ประโยชน์ได้

3. ข่าวกรองจะต้องทันเวลา (อาจต้องกระจายข่าวโดยສະສະຫມຸດและความถูกต้องของข่าวกรองนั้น)
4. การปฏิบัติงานด้านข่าวกรองจะต้องให้ดำเนินการได้อย่างอ่อนตัว
5. การปฏิบัติงานด้านข่าวกรองต้องใช้จินตนาการ ดังนั้นพึงหลีกเลี่ยงระเบียบปฏิบัติทั้งหลายที่จำกัดมโนภาพหรือความริเริ่มของเจ้าหน้าที่หน่วยเอง
6. การปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง ต้องการมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการกระจายข่าวสารหรือข่าวกรองให้กับผู้ที่ต้องการอย่างทันเวลา
7. เจ้าหน้าที่ดำเนินการวิธี จะต้องแลกเปลี่ยนข่าวสารและข่าวกรองอย่างเสรี และอย่างเต็มที่

นายทหารฝ่ายการข่าวกรองเป็นผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานด้านการข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรองของหน่วย โดยการเสนอข่าวกรองที่จำเป็นต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับใช้ในการประกอบการตัดสินใจ และวางแผนการรบ ดังนั้นนายทหารฝ่ายการข่าวกรอง จึงมีความรับผิดชอบหลักทางฝ่ายอำนวยการในเรื่องต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ 4 ประการ ดังนี้

- การผลิตข่าวกรอง
- การใช้และการกระจายข่าวสารและข่าวกรอง
- การต่อต้านข่าวกรอง
- งานข่าวกรองเบ็ดเตล็ด

พลโททวี แจ่มจรัส (2559) ได้ให้ความหมายของ ข่าว หรือ ข่าวสาร (News) กับ ข่าวกรอง (Intelligence) มีความหมายแตกต่างกัน ข่าวสารคือเรื่องราวและการบรรยายเหตุการณ์ต่างๆ ที่ได้มาจากการตรวจการณ์ การสื่อสาร การรายงาน การสังเกต ข่าวลือ (RUMOR) ความนึกคิดและจากแหล่งข่าวอื่นๆ ซึ่งเรื่องราวและการบรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นยังมิได้มีการนำมาดำเนินการวิธี ข่าวสารที่ได้มาจึงอาจจะเป็นจริง น่าเชื่อถือได้หรือเชื่อถือไม่ได้และอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความต้องการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน การกำหนดนโยบายและการดำเนินการก็ได้

ส่วนข่าวกรองคือผลอันเกิดจากการบันทึกรวบรวม การประเมินค่า และการตีความข่าวสารทั้งหมดที่ได้มาซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของฝ่ายตรงข้าม ต่างชาติ หรือของพื้นที่ปฏิบัติการ และมีความสำคัญโดยตรงหรือน่าจะมีความสำคัญในการวางแผนการยุทธ ยุทธศาสตร์ทหาร ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของชาติ

พันเอกวรวิทย์ ทรงสุนทร (2560, หน้า 87 - 89) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ความสามารถของกำลังพลของกองทัพภาคที่ 2 ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในงานด้านการข่าวน้อย เนื่องจากไม่ใช่กำลังพลเหล่าข่าว หรือ กำลังพลที่เติบโตมาจากงานด้านการข่าว ซึ่งส่วนใหญ่ย้ายมาจากเหล่า

ทหารม้า (ม.พัน.8) และเหล่าทหารช่าง (ช.พัน.201) และมาเปลี่ยนเป็นเหล่าข่าว ซึ่งทำให้เป็นปัญหาในการทำงานของหน่วยงานมาก เนื่องจากกำลังพลไม่มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถ่องแท้ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สมบูรณ์ได้ ซึ่งงานปกติของผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าว ได้แก่ การวางแผนรวบรวมข่าวสาร การรวบรวมข่าวสาร (ทั้งทางเปิดและทางลับ) การดำเนินกรรมวิธี การใช้ และการกระจายข่าวสารข่าวกรอง การเขียนข่าว การวิเคราะห์ บางครั้งกำลังพลที่ทำงานด้านการข่าว ยังไม่สามารถเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกศึกษา หรือ ผ่านหลักสูตรในการปฏิบัติงานด้านการข่าวมาก่อน เช่นหลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรรวบรวมพิเศษ หลักสูตรเฉพาะด้านที่ต้องการความชำนาญ เช่น หลักสูตรการซักถาม ทัศนภาพถ่าย จับเท็จ ฝึกหลักสูตรตามเหล่าสายวิทยาการ เรื่องการใช้เครื่องมือการปฏิบัติงานด้านการข่าว หลักสูตรการวิเคราะห์ข่าวและหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของเหล่าข่าวตามชั้นยศ เป็นต้น สรุปได้ว่า คุณสมบัติของกำลังพลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานด้านการข่าวของกองทัพภาคที่ 2 บรรลุความสำเร็จ ดังนั้น กำลังพลควรมีคุณสมบัติด้านกายภาพที่แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา มีหลักพื้นฐานในเรื่องสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ชีตความสามารถ ความเหมาะสม ความสมดุล และความเพียงพอ ขณะที่ทางด้านสภาพจิตใจกำลังพล สายงานด้านการข่าวต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งและเป็นผู้รักวินัยอย่างเคร่งครัด กำลังพลต้องมีความรู้งานด้านการข่าวเป็นอย่างดี เข้าใจวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับภาษาถิ่น บุคลิกไม่แข็งกระด้าง ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและลักษณะชาวบ้านในท้องถิ่นได้ง่าย ส่วนในด้านจิตใจนั้นกำลังพลต้องเป็นผู้ที่เข้าใจ เข้าถึง ประชาชนในพื้นที่ และพร้อมดำรงสภาพจิตใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และควรเป็นกำลังพลที่ทำงานเติบโตอยู่ในกองทัพภาคที่ 2 เพื่อที่จะมีความเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีความเชื่อ ความศรัทธา และความเข้าใจในรายละเอียดพื้นที่ทำงาน รวมถึงมีแหล่งข่าวของตัวเอง ที่น่าเชื่อถือ

ฉัตรพงศ์ ฉัตราคม (2554, หน้า 97 - 101) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของอุปกรณ์และยุทธโปกรณ์ในหน่วยงานด้านการข่าวที่สำคัญและจำเป็นนั้นควรจะเป็นเครื่องมือที่เป็นเครื่องมือทางทหาร ไม่ใช่เครื่องมือของพลเรือน โดยลักษณะของอุปกรณ์และยุทธโปกรณ์ในหน่วยงานด้านการข่าวที่สำคัญและจำเป็นของหน่วยข่าว กองทัพภาคที่ 2 ควรจะมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนกำลังพล โดยเครื่องมือที่จำเป็นได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โทรศัพท์แบบสามารถต่ออินเทอร์เน็ตได้ (SmartPhone) เครื่องมือเฝ้าตรวจชายแดน อากาศยานไร้คนบังคับ (UAV) เรดาร์เฝ้าตรวจภาคพื้นดิน เครื่องมือดักจับและหาทิศ กล้องส่องสองตาที่สามารถมองเห็นในตอนกลางคืนหรือกล้องตรวจจับด้วยรังสีความร้อน (กล้องเทอร์มอล) หรือกล้องอินฟราเรดเครื่องมือสำหรับการรวบรวมพิเศษต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์บันทึกภาพและเสียงขนาดเล็กเครื่องมือและยุทธโปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานด้านการข่าวโดยพื้นฐานควรเป็นอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีอันทันสมัย มีความทนทาน เหมาะกับการใช้งานในทุกสภาพ รวมถึงอุปกรณ์บางอย่าง ต้องมีขนาดกะทัดรัด พกพาหรือแอบซ่อนได้ง่ายขณะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

สรุปได้ว่า การบริหารงานการข่าว หมายถึง เหตุการณ์ทั้งปวงที่ปรากฏขึ้น หรือเกิดจากการบันทึกรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือหรือยุทธโศปกรณ์ทางการข่าว เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านข่าวกรอง ได้พิจารณาความเกี่ยวข้องและความถูกต้องสมบูรณ์ จึงกำหนดเป็นข่าวสารแล้วนำเข้าสู่ระบบงานด้านข่าวกรองผ่านกระบวนการดำเนินการวิธีผลิตเป็นข่าวกรองนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการยุทธ การรักษาความปลอดภัย และอื่น ๆ ต่อไป

2.3.3 ด้านการบริหารการ การส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง การปฏิบัติการที่กระทำเพื่อให้การรบและการสนับสนุนการรบเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาอันยาวนาน การสนับสนุนการช่วยรบมีกิจกรรมหลักที่ต้องปฏิบัติ 3 ประการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 5 ประการ

กิจกรรมหลัก

1. การกำลังพล
2. การส่งกำลังบำรุง
3. การกิจการพลเรือน

กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดดินแดน
 - 1.1 ยุทธบริเวณ (เขตหน้า+เขตหลัง)
2. เหล่าทหาร
 - 2.1 เหล่าพลรบ
 - เหล่ารบ เหล่าราบ, เหล่าม้า
 - เหล่าสนับสนุนการรบ ปืนใหญ่ ช่าง สื่อสาร
 - 2.2 เหล่าบริการ
 - สายยุทธบริการ
3. การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง
 - 3.1 การระวังป้องกันพื้นที่ส่วนหลัง (สธ.3)
 - 3.2 การควบคุมความเสียหายเป็นพื้นที่
4. การติดต่อสื่อสารสำหรับการช่วยรบ
5. การวางแผนสำหรับการช่วยรบ

การส่งกำลังบำรุง เป็นงานสาขาหนึ่งของงานการช่วยรบที่เกี่ยวข้องกับยุทธโศปกรณ์, กำลังพล, สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการ เป็นการวางแผนและการปฏิบัติการสนับสนุนหน่วยเกี่ยวกับงานการช่วยรบรวมทั้งกิจกรรมทั้งปวงที่นอกเหนือไปจากการยุทธ (กระทรวงกลาโหม, 2503)

วัตถุประสงค์ของการส่งกำลังบำรุง คือ การจัดหาสิ่งอุปกรณ์ และบริการอย่างเพียงพอ และทันเวลาให้กับหน่วยรับการสนับสนุนไว้ตามที่ต้องการ (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 37 - 45)

หลักการจัดตั้งแบบส่งกำลังบำรุงในยุทธบริเวณ 10 ประการ

1. จัดให้มีการสำรวจอย่างกวาดขั้นที่สุด (กวาดขั้นที่สุด)
2. กำหนดระดับสะสม สป.ไว้ให้น้อยที่สุด (น้อยที่สุด)
3. ใช้การขนย้ายทางอากาศให้น้อยที่สุด (น้อยที่สุด)
4. ยกขน เคลื่อนย้าย สป. ให้น้อยครั้งที่สุด (น้อยที่สุด)
5. ให้มีที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงน้อยที่สุด (น้อยที่สุด)
6. กระจายที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงออกไปให้มากที่สุด เพื่อที่จะไม่เป็นอุปสรรคต่อการควบคุม และการระวังป้องกัน (มากที่สุด)
7. ใช้สิ่งอำนวยความสะดวก, สิ่งอุปกรณ์ และสาธารณูปโภค ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการตลอดจนยุทธโธปกรณ์ที่ยึดได้, กำลังพล, พลเรือน, และเชลยศึกให้ได้มากที่สุด (มากที่สุด)
8. ประหยัดทรัพยากรณให้ได้มากที่สุด (มากที่สุด)
9. ใช้เส้นทางสำรองต่าง ๆ ให้มากที่สุด (มากที่สุด)
10. ใช้ศูนย์ซ่อมบำรุงเคลื่อนที่ให้ได้มากที่สุด (มากที่สุด)

การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงในการรบ ในแต่ละภารกิจทางยุทธวิธี จำเป็นต้องใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือขนส่งแบบรวมการให้มากที่สุด
2. ลดการแบ่งมอบ สป. ของบางหน่วยลง เพื่อเตรียมระดับสะสมไว้สนับสนุนหน่วยที่ติดพันภารกิจสำคัญเพื่อประกันความเพียงพอและต่อเนื่อง
3. โยกย้ายหน่วยส่งกำลังบำรุงจากด้านที่สำคัญน้อยกว่า ไปสนับสนุนด้านที่สำคัญและเร่งด่วนสูงกว่า
4. จัดวาง สป. ไว้ ณ ตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการสนับสนุนของหน่วย แยก หรือหน่วยที่กำลังถอนตัว
5. จัดระเบียบและควบคุมการเคลื่อนย้าย สป. และหน่วยทหาร เพื่อการข้ามเครื่องกีดขวางหรือช่องทางบังคับที่สำคัญ
6. เพิ่มระดับการระวังป้องกันที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงและเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ
7. จัดทำ สป. ให้มีความคล่องแคล่วในการเคลื่อนที่ เช่น แยกประเภทบรรจุหีบห่อ กองไว้เป็นสัดส่วน หรือบรรจุไว้ เพื่อให้สามารถสนับสนุนหรือเคลื่อนย้ายไปได้โดยไม่ชักช้า
8. นำ สป. จากหน่วยที่หมดประสิทธิภาพในการรบ แล้วมาไว้ในสายงานส่งกำลังบำรุงเพื่อใช้ในการแจกจ่ายหรือทดแทนให้หน่วยอื่น รวมทั้งนำ สป. ที่ได้ผ่านการชำระล้างพิษจากการรบมาแล้วไว้ในสายการส่งกำลังบำรุงเพื่อแจกจ่ายต่อไป
9. จัดหา สป. ในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
10. กำหนดลำดับความเร่งด่วนในการสนับสนุนทางการขนส่ง

หลักการส่งกำลังบำรุงของ ทบ.ไทย

1. การรวมการสนับสนุน หมายถึง การรวมขีดความสามารถในการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงของหน่วยสนับสนุนทั้งปวงไปสนับสนุนทางยุทธวิธีให้สามารถปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบ

2. การสนับสนุนจากข้างหลังไปข้างหน้า หน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงที่อยู่ในเขตหลังหรือใกล้เคียงกับการส่งกำลังบำรุงจะต้องให้การสนับสนุนแก่หน่วยที่อยู่ใกล้พื้นที่การรบตามลำดับ รวมทั้งหมายถึงการสนับสนุนจะกระทำจากหน่วยเหนือไปยังหน่วยรองด้วยเพื่อเป็นการปลดเปลื้องภาระงานด้านการส่งกำลังบำรุงของหน่วยรองให้มากที่สุด

3. ความเชื่อถือได้ หน่วยสนับสนุนจะต้องมีขีดความสามารถ ซึ่งทำให้หน่วยรับการสนับสนุนมีความมั่นใจว่าจะได้รับการสนับสนุนได้ตามเวลาและสถานที่ ที่ได้วางแผนไว้ในกรณีจำเป็นต้องมีแหล่งสนับสนุนสำรองและแผนสำรองไว้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องป้องกันแหล่งสนับสนุนของตนจากการสูญหายต่าง ๆ ตลอดจนการใช้อย่างประหยัด

4. ความง่าย ความยุ่งยากสลับซับซ้อนเกี่ยวกับระบบการส่งกำลังบำรุงจะต้องมีน้อยที่สุด ระบบการส่งกำลังบำรุงที่ดีควรหลีกเลี่ยงแบบฟอร์มที่ต้องกรอกข้อความต่าง ๆ โดยที่ไม่ได้นำข่าวสารที่กรอกนั้นมาใช้ประโยชน์ต้องไม่ผ่านสายงานและเจ้าหน้าที่มากตลอดจนต้องไม่มีการขออนุมัติกันหลายลำดับชั้น ความง่ายนี้ยังหมายรวมถึงการใช้สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกันได้หลาย ๆ รายการสามารถใช้งานงานถอดประกอบและซ่อมบำรุงได้โดยง่ายอีกด้วย

5. การทันเวลา (ให้ได้จังหวะเวลา) การส่งกำลังบำรุงจะต้องมีและให้ได้ในปริมาณที่ต้องการ ณ เวลาและสถานที่ที่กำหนด เฉพาะเรื่องเวลานั้นต้องให้มีความพอดีโดยไม่ล่าช้าแต่ไม่ควรก่อนเวลามากนัก

6. การได้ส่วนสัมพันธ์ การจัดหน่วยส่งกำลังบำรุงต้องให้เหมาะสมกับความต้องการในการสนับสนุนไม่มากหรือน้อยเกินไป จนทำให้ส่วนดำเนินกลยุทธ์ต้องเสียภารกิจทางยุทธการ เพราะขาดการสนับสนุนที่เพียงพอการจัดงานของหน่วยส่งกำลังบำรุงเองต้องได้ส่วนสัมพันธ์กันด้วย เช่น ต้องมีเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงให้สัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ส่งกำลัง หรือต้องมีหน่วยส่งกลับสายแพทย์ให้สัมพันธ์กับหน่วยรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งหมายถึงความพอเพียงนั่นเอง

7. อำนาจหน้าที่ ถึงแม้ความรับผิดชอบทางการส่งกำลังบำรุงจะเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียวตาม แต่ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บังคับหน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จและมีความอ่อนตัวพอสมควรโดยไม่ถูกแทรกแซงจากบุคคลอื่น ๆ ด้วย

8. ความปลอดภัย การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงต้องไม่ถูกขัดขวางอย่างรุนแรง ด้วยการกระทำของข้าศึกและด้วยการบีบบังคับอย่างรุนแรงจนเสียภารกิจจากมาตรการรักษาความปลอดภัยฝ่ายเดียวกัน

9. การประหยัด หมายถึง การใช้กำลังพล สิ่งอุปกรณ์ การบริหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการส่งกำลังที่จำเป็นให้คุ้มค่ามากที่สุดโดยคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญจะต้องพึงเล็งในเรื่องการปรนนิบัติบำรุงและซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถใช้สิ่งอุปกรณ์นั้น ๆ ให้คงสภาพได้นานที่สุด (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 37 - 45)

ภารกิจในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ตามพระราชบัญญัติ การจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 มาตรา 14 กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก และป้องกันราชอาณาจักร มีบัญชาการทหารบกเป็นผู้นับบัญชาบังคับบัญชารับผิดชอบ ดังนั้นเพื่อให้ออกคล่องกับหน้าที่ที่ได้รับจึงกำหนดภารกิจในการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ดังนี้

1. สนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงแกหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบกให้สามารถทรงชีพอยู่ได้ และสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามความมุ่งหมายและเป็นผลดีแก่กองทัพบก

2. สนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้แก่เหล่าทัพอื่น ๆ หน่วยราชการและองค์การอื่นใดเมื่อได้รับการร้องขอ รวมทั้งกำลังชาติพันธมิตรตามที่มีข้อตกลงกันไว้ (กองทัพบก, 487/2543)

Eccles, Henry E. (1959) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทางทหารไว้ว่าเป็นระเบียบวินัยของการวางแผน และดำเนินการเคลื่อนไหว รวมถึงการบำรุงรักษาองค์กำลังทหารในแง่ที่ครอบคลุมมากที่สุด มันเป็นแง่มุมการปฏิบัติการทางทหารที่เกี่ยวข้องกับ

1. การออกแบบ, การพัฒนา, การจัดหา, การเก็บรักษา, การแจกจ่าย, การบำรุงรักษา,
2. การส่งกลับ และการจัดการอาวุธยุทธภัณฑ์

3. ขนส่งบุคลากร

4. การจัดหาหรือการก่อสร้าง, ซ่อมบำรุง, การปฏิบัติการ และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสะดวก

5. การจัดหาหรือการให้บริการการสนับสนุนทางการแพทย์และบริการสุขภาพ

Creveld, Martin van, (1977) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงไว้ว่า การส่งกำลังบำรุง คือ งานสาขาหนึ่งของการช่วยรบ ดังนี้

1. การออกแบบและพัฒนา , การจัดหา, การเก็บรักษา, การเคลื่อนย้าย, การแจกจ่าย,
การซ่อมบำรุง, การส่งกลับ และการจำหน่ายยุทธภัณฑ์

2. การเคลื่อนย้าย, การส่งกลับ, การรักษาพยาบาล เกี่ยวกับกำลังพล

3. การจัดหาหรือทำการก่อสร้าง, การซ่อมแซม, การดำเนินงาน และ การจัดตั้งสิ่ง
อำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4. การจัดหาหรือจัดให้มีบริการต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการส่งกำลังบำรุง คือ การจัดหาสิ่งอุปกรณ์และบริการอย่างเพียงพอ และทันเวลาให้กับหน่วยรับการสนับสนุนได้ตามที่ต้องการ สิ่งอุปกรณ์ หมายถึง สิ่งของทั้งหมดซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติของหน่วยทางทหาร การประกอบยุทธภัณฑ์และการซ่อมบำรุง เช่น อาหาร เวชภัณฑ์ เครื่องแต่งกาย อาวุธ กระสุน น้ำมันอาหารสัตว์และเครื่องจักรกลทุกชนิด แต่ทั้งนี้มิได้หมายรวมถึง อาคาร สิ่งปลูกสร้าง และที่ดิน (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 37 - 45)

ประเภทของสิ่งอุปกรณ์ (Classes of Supplies) เพื่อสะดวกแก่การส่งกำลังจึงแบ่งสิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจการทหารของกองทัพไทยออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- สิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 1 ได้แก่ เสบียงคน และเสบียงสัตว์
- สิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 2 ได้แก่ สิ่งอุปกรณ์ที่กำหนดไว้ในอัตราต่าง ๆ
- สิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 3 ได้แก่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ น้ำมันอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้กับเครื่องจักรกลทุกชนิด
- สิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 4 ได้แก่ สิ่งอุปกรณ์ที่มีได้กำหนดไว้ในอัตรา (นอกอัตรา) เช่น วัสดุซ่อมสนาม, เครื่องพราง, วัสดุก่อสร้าง เป็นต้น
- สิ่งอุปกรณ์ประเภทที่ 5 ได้แก่ กระสุน และ วัตถุระเบิด (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 37 - 45)

สรุปได้ว่า การบริหารด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุน หมายถึง เป็นงานสาขาหนึ่งของงานการช่วยรบ จัดหา หรือสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับยุทธโปกรณ์ เจ้าหน้าที่ กำลังพล สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงการซ่อมแซมและบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริการเป็นการวางแผนและการปฏิบัติการสนับสนุนหน่วย เกี่ยวกับงานการช่วยรบ รวมทั้งกิจกรรมทั้งปวงที่นอกเหนือไปจากการยุทธ

2.3.4 ด้านการบริหารงานด้านยุทธการ หมายถึง งานด้านยุทธการ การจัด การฝึก หัวหน้าฝ่ายแผน รับผิดชอบในเรื่อง เกี่ยวกับการจัด การฝึก และการยุทธ ตามภารกิจหลัก เป็นผู้ให้ คำปรึกษา และช่วยเหลือนายทหารฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ ทางด้านยุทธการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของฝ่ายอำนวยการอื่น ขอบเขตหน้าที่ การจัด ได้แก่ การพัฒนา การดำรงรักษาบัญชีหน่วยทหาร การจัด ยุทธภัณฑ์ การประมาณการ การระดมพล การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล การเสนอ ออก. และการแก้ไข ซึ่งรวมถึงตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการแบ่งมอบหน่วยทหาร ตามจำนวน และประเภทของหน่วยเป็นไปตามความจำเป็น เพื่อสนับสนุน และการปฏิบัติ และบรรลุ ความสำเร็จของภารกิจที่ได้รับมอบ การกำหนดความจำเป็นในการจัดตั้งหน่วย ได้แก่ โครงสร้างกำลัง บัญชีหน่วยทหาร การใช้และความจำเป็นด้านกำลังคน การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอด กำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการ ด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและสถานภาพการฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้กำลังพล

เกิดความมั่นใจ การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพ ความพร้อมของหน่วย และการติดตามการใช้งบประมาณ การยุทธ เป็นการรักษาประมาณการยุทธให้ทันสมัย โดยประสานกับฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ การจัดทำ การรับรอง การพิมพ์แจกจ่าย ระเบียบปฏิบัติประจำ การให้ข้อเสนอแนะลำดับความเร่งด่วน ในการแบ่งสรรทรัพยากร ที่มีความจำเป็นยิ่ง แต่มีจำนวนจำเป็น การประสานงานทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการยุทธ รวมถึงการปฏิบัติร่วมกับเหล่าทัพอื่นในพื้นที่ การกำกับดูแลฝ่ายอำนวยการต่อการปฏิบัติ ในการวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 33 - 36)

ฝ่ายยุทธการ, การจัด และการฝึก เป็นฝ่ายอำนวยการที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่คอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการวางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลให้หน่วยบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบ ต้องการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ 3 ประการ คือ

- 1) การจัด
- 2) การยุทธ
- 3) การฝึก

1. การจัด

1.1 การพัฒนาและดำรงรักษาบัญชีหน่วยทหาร รวมถึงการตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้มั่นใจว่า การแบ่งมอบหน่วยทหารตามจำนวนและประเภทของหน่วยนั้น เป็นไปตามความจำเป็นเพื่อการสนับสนุนและสามารถบรรลุภารกิจได้

1.2 การจัดหน่วยและการจัดยุทธภัณฑ์ให้หน่วย การประมาณการเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของหน่วยที่จัดตั้ง และลำดับความเร่งด่วนในการบรรจุ และลำดับความเร่งด่วนในการจัดตั้งหรือการทดแทนกำลังพลและยุทธภัณฑ์ให้กับหน่วย

1.3 การบรรจุมอบ การสมทบ และการแยกหน่วยทหารหน่วยแยกหรือชุดต่าง ๆ

1.4 การนับหน่วย หน่วยแยกหรือชุด แล้วทำการปฐมนิเทศ ฝึกและจัดหน่วยเรานั้นขึ้นใหม่ตามลำดับความจำเป็น

1.5 การระดมพล การยกเลิกระดมพล การจัดตั้งหน่วยใหม่และการยุบเลิกหน่วย

1.6 การแบ่งมอบ และควบคุม การอนุมัติกำลังพลทั้งทางทหารและพลเรือนการขอแก้ไข อจย., อฉก.

2. การยุทธ

2.1 การจัดทำ รับรอง และจัดพิมพ์ รปจ. ของหน่วยบัญชาการ โดยการช่วยเหลือจากแผนก ผอ. อื่นๆ

2.2 เสนอและจัดลำดับความเร่งด่วน ในการแบ่งสรรทรัพยากรที่ขาดแคลนภายในหน่วย ซึ่งรวมถึง เวลา กำลังพล สิ่งอุปกรณ์และยุทธภัณฑ์

2.3 การทำประมาณการยุทธที่ทันสมัย โดยการประสานกับนายทหารฝ่ายอำนวยการ คนอื่น ๆ และเตรียมประมาณการการลวงทางยุทธวิธีและแผนการลวง และเสนอแนะเรื่องที่จะทำการลวง

2.4 เตรียมและประสาน การรับรอง การพิมพ์แผนยุทธการ และคำสั่งรวมถึงคำสั่งการ เคลื่อนย้ายทางยุทธวิธี และการตรวจสอบแผนและคำสั่งของหน่วยรอง

2.5 งานหลักที่ สธ.3/ผอ.3 สนใจ และรับผิดชอบในการปฏิบัติ การกำกับดูแลและมีใน การประมาณการยุทธ และในแผน คำสั่ง และ รบจ. ที่เป็นส่วนของ สธ.3/ผอ.3 มีดังนี้

ก. การจัดเฉพาะกิจและการมอบสิทธิเฉพาะให้กับ บก. หน่วยรอง

ข. การให้ทรัพยากรแก่การดำเนินกลยุทธ์และการสนับสนุนรวมทั้งเพื่อการลวงด้วย

ค. การประสานส่วนดำเนินกลยุทธ์กับการสนับสนุนต่างๆ เช่น การยิง การช่วยรบ เป็นต้น

2.6 กำหนดอัตราพิกัตอาวุธนิวเคลียร์ และอัตราพิกัตการสะสมอาวุธนิวเคลียร์ โดยมี ผปยส. เป็นผู้เสนอแนะ

2.7 กำหนดจำนวนและประเภทของอาวุธเคมีที่หน่วยบรรจุมอบและสมทบจะนำไปได้ โดยการเสนอของ ผปยส.

3. การฝึก

3.1 กำหนดความต้องการการฝึก โดยพิจารณาจากภารกิจในการรบ และในที่ตั้งปกติ และสภาพการฝึกของหน่วย

3.2 ทำให้มั่นใจได้ว่าความต้องการในการฝึกเพื่อการรบนั้น มุ่งต่อการปรับปรุงเข้าสู่ มาตรการการรบ ไม่ใช่เพื่อความสะดวกในทางธุรการ

3.3 การเตรียมและจัดทำแผนการฝึก คำชี้แจง คำสั่ง การวางแผนและการอำนวยการ ฝึกภาคสนาม

3.4 กำหนดความต้องการและจัดสรรเครื่องช่วยฝึกและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งกระสุนและวัตถุระเบิดในการฝึก

3.5 การจัดตั้งและดำเนินการของโรงเรียนต่าง ๆ

3.6 การวางแผนและการดำเนินการตรวจการฝึกและการตรวจสอบการฝึก

3.7 การรวบรวมและบันทึกการรายงานการฝึก

3.8 การดำรงรักษาสภาพความพร้อมรบของแต่ละหน่วยในบังคับบัญชา

3.9 การวางแผนของงบประมาณในการฝึกและการสังเกตการใช้งบฝึกเพื่อสนับสนุน แผนงานการฝึก (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 33 - 36)

สรุปได้ว่า การบริหารงานยุทธการ หมายถึง งานด้านยุทธการ การจัด การฝึก และการ ยุทธ์ ตามภารกิจหลักโดยการจัด คือ การพัฒนา การจัดยุทธภัณฑ์ยุทธโปกรณ์ การประมาณการ การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล เป็นต้น เพื่อสนับสนุน และการปฏิบัติ และบรรลุ ความสำเร็จของภารกิจที่ได้รับมอบ การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติ และการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัย ภารกิจของหน่วยและสถานภาพการฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้กำลังพลเกิดความมั่นใจ การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพ ความพร้อมของหน่วย การยุทธ์ เป็นการรักษา ประมาณการยุทธ์ให้ทันสมัย โดยประสานกับฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ รวมถึงการปฏิบัติร่วมกับเหล่าทัพ อื่นในพื้นที่ การกำกับดูแลฝ่ายอำนวยการต่อการปฏิบัติ ในการวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวม ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ

2.4 บริบทของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

2.4.1 การบริหารราชการกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม

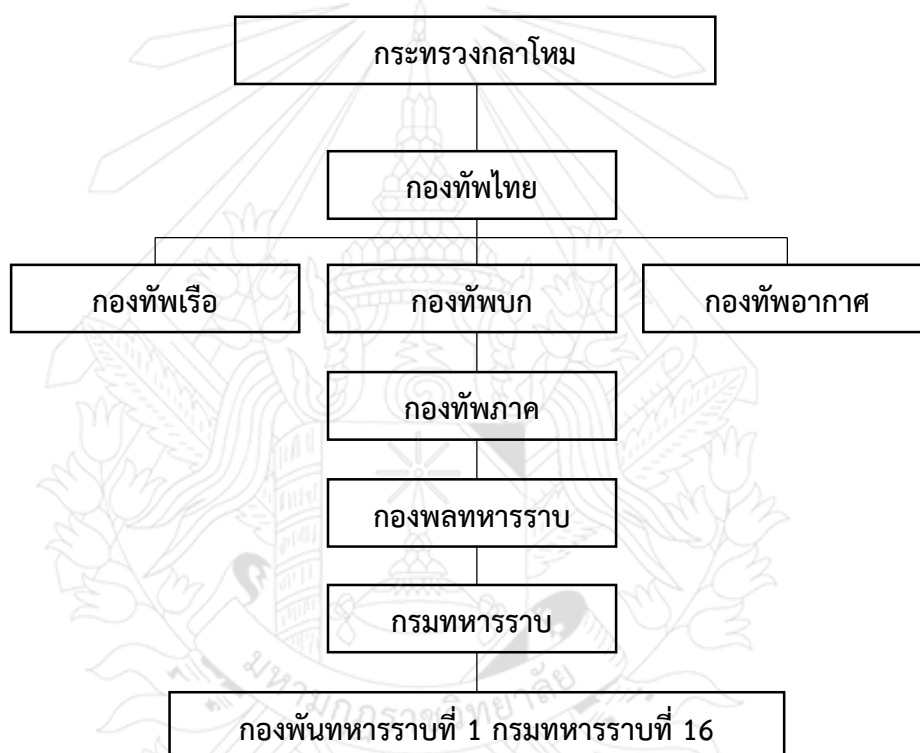
กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่ป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร จากภัย คุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยจัดให้มีทหารไว้เพื่อการรบหรือการสงคราม เพื่อปกป้อง สถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อการปราบปรามกบฏหรือการจลาจลเพื่อช่วยการพัฒนาประเทศและเพื่อ รักษาประโยชน์ของชาติในประการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดตลอดจนดำเนินการอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการป้องกันประเทศ และการพลังงานทหารเพื่อใช้ประโยชน์ในการป้องกันและรักษาความ มั่นคงของราชอาณาจักรและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ด้วยการใช้กำลังทหารเพื่อปฏิบัติ การตาม ความในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดเว้นแต่การใช้กำลังทหารเพื่อปราบปราม จลาจลให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีนว่าการ กระทรวงกลาโหม

ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมมีดังนี้

- (1) สำนักงานรัฐมนตรีมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมืองมีเลขานุการรัฐมนตรีเป็น ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ
- (2) สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงมี ปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ เกี่ยวกับราชการส่วนใดส่วนหนึ่งของกระทรวง ซึ่งมีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการอื่นอีกด้วย
- (3) กองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังรบและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บังคับบัญชาทหาร สูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ มีส่วนราชการดังนี้

- (3.1) กองบัญชาการกองทัพไทย
- (3.2) กองทัพบกมี หน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบกและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ
- (3.3) กองทัพเรือ มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บังคับบัญชาการทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ
- (3.4) กองทัพอากาศมี หน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บังคับบัญชาการทหารอากาศเรียนผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

โครงสร้างกระทรวงกลาโหม



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกระทรวงกลาโหม

ประวัติความเป็นมากระทรวงกลาโหม

กิจการทหารของชาติไทยนับได้ว่าก่อกำเนิดมาพร้อม ๆ กับการกำเนิดชาติไทยเท่าที่ศึกษา ค้นคว้าได้วิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยอาณาจักรสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา และพระราชอาณาจักรสมัยกรุงรัตนโกสินทร์โดยลำดับสืบมาจากจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราชทรงพิจารณาเห็นว่าการป้องกันประเทศและดำรงไว้ซึ่งอิสรภาพ ตลอดจนบูรณภาพแห่งชาติไทยให้ สถิตสถาพรขึ้นอยู่กับการตั้งระบบให้ทัดเทียมกับอารยประเทศที่เจริญ ทรงโปรดเกล้าโปรดฯ ให้รวมทหารบกทหารเรือเข้าด้วยกันภายใต้การบังคับบัญชาของ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมารสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศฯ โดยตราพระ พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมยุทธนาธิการ ขึ้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน พุทธศักราช 2430 มีสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกิจการทางทหารในยุคนั้นได้มีการเร่งรัดปรับปรุงให้ทันสมัยตามแบบอย่างอารยประเทศ ต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติยกฐานะกรมยุทธนาธิการ เป็น กระทรวงยุทธนาธิการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน พุทธศักราช 2433 มีทหารบกทหารเรือ อยู่ใต้บังคับบัญชาจน ถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เปลี่ยนกระทรวงยุทธนาธิการเป็นกระทรวงกลาโหม มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาเฉพาะทหารบกฝ่ายเดียว ส่วนท่าเรือนั้นได้แยกออกไปตั้งเป็นกระทรวงทหารเรือ เป็นเอกเทศในระยะนั้นั้น กระทรวงกลาโหม (ทหารบก) ได้จัดอัตรากำลังเป็น 3 กองทัพ มีกำลังรบหลัก 10 กองพล ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก และส่งผลกระทบถึงประเทศไทยด้วย (หลังสงครามโลกครั้งที่ 1) ได้ปรับลดกำลังทหารบกเหลือ 2 กองทัพน้อยมีกำลังรบหลัก 2 กองพลและได้ยุบกระทรวงทหารเรือมารวมเข้ากับกระทรวงกลาโหมเรียกชื่อว่า “กระทรวงกลาโหม” เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2474 อีกครั้งหนึ่งเสื่อกมาจนถึงกระทั่งปัจจุบัน ต่อมาเมื่อวันที่ 9 เมษายน พุทธศักราช 2480 ได้ปรับปรุงการทหารเพิ่มการกำหนดใน วันที่ 8 เมษายน ของทุกปีเป็นวันระลึกคล้ายวันสถาปนาทางกระทรวงกลาโหมสืบเนื่องจากวันที่ 30 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2485 รัฐบาลภายใต้การนำของจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจัดให้มีวันระลึกคล้ายวันสถาปนาของหน่วยราชการต่าง ๆ ขึ้นอาทิวันกองทัพบกวันที่ 25 มกราคม วันกองทัพเรือ วันที่ 20 พฤศจิกายน และวันกองทัพอากาศวันที่ 27 มีนาคม และประกาศให้ 8 เมษายน ซึ่งเป็นวันที่ออกประกาศการจัดอัตรากำลังทหารและตั้งกรมยุทธนาธิการอันเป็นวันก่อนกำเนิดกิจการทหารไทยตามอัตรากำลังแบบใหม่และมีความเจริญก้าวหน้าติดต่อกันมาเป็นวันที่ระลึกคล้ายวันสถาปนากระทรวงกลาโหมและยึดถือต่อมาจนถึงปัจจุบันนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม 2554)

2.4.2 กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

ประวัติหน่วย

ที่ตั้งหน่วย บ้านเลขที่ 235 หมู่ 11 ต.เหนือเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 50/2524 เรื่อง การจัดตั้งกองพันทหารราบ ลงวันที่ 24 เมษายน 2524 โดยเดิมจัดเป็นกองพันทหารราบเบา ใช้ชื่อหน่วยในครั้งแรกว่า กองพันทหารราบที่ 5 กรมทหารราบที่ 23 มีที่ตั้งชั่วคราวอยู่ที่ กองบังคับการกรมทหารราบที่ 23 ค่ายเฟรนด์ชิพ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้า ฯ พระราชทานธงชัยเฉลิมพล จาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2526 โดยมี พันโทชุมแสง สวัสดิสงคราม ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 5 กรมทหารราบที่ 23 เป็นผู้รับพระราชทาน (กองทัพบก, (เฉพาะ) ที่, 50/2524)

ต่อมาได้มีการปรับอัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ และการเสริมสร้างกำลังรบของ กองทัพบก โดยในวันที่ 24 เมษายน 2528 กองพันทหารราบที่ 5 กรมทหารราบที่ 23 ได้ทำการ เคลื่อนย้ายกำลังพล และอาวุธ ยุทโธปกรณ์ จากที่ตั้งชั่วคราว เข้าสู่ที่ตั้งปกติถาวรค่ายประเสริฐ สงคราม อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด และได้ยึดถือเอาวันที่ 24 เมษายนของทุกปี เป็นวันสถาปนา หน่วย

ต่อมาได้มีคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 130/2528 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2528 (กองทัพบก 130/2528) ให้โอนการบังคับบัญชาหน่วย ให้กับกรมทหารราบที่ 16 พร้อมทั้งเปลี่ยน นามหน่วยเป็น “กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16” จนถึงปัจจุบัน

ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้า ฯ พระราชทานธงชัยเฉลิมพลประจำหน่วย จาก สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2557 โดยมีพันโท พิทักษ์ชัย กิ่งเกษ ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 เป็นผู้รับพระราชทาน

กองพันกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จัดตั้งหน่วยเป็น กองพันทหารราบเบา ตามอัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ หมายเลข 7 - 15 ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับ ที่ 50/20 ลง 19 พฤษภาคม 2520 และแปรสภาพเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ 300/28 ลง 9 ธันวาคม 2528 (กองทัพบก 300/2528)

จากนั้นเพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ ของกองทัพบกปัจจุบันจึงได้มีการ ปรับเปลี่ยนมาใช้ อัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ หมายเลข 7 - 15 ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับ ที่ 13/56 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2556 มีการจัดประกอบด้วย กองบังคับการกองพัน กองร้อยสนับสนุนการรบ กองร้อยสนับสนุน การช่วยรบ และ 3 กองร้อยอาวุธเบา

ภารกิจ

เข้าประชิดข้าศึก โดยใช้อำนาจการยิงและการดำเนินกลยุทธ์ เพื่อทำลายและจับข้าศึก ผลักดันการเข้าตีของข้าศึกด้วย การยิง การรบประชิด และการตีโต้ตอบ

วิสัยทัศน์

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 เป็นหน่วยกองพันทหารราบ ที่มีความพร้อมรบ และพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบก ยึดมั่นและปกป้องเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ มีความทันสมัย ก้าวทันต่อเทคโนโลยี เสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลให้มีความเป็นอยู่ที่ดี ดำรงตนภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง /มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสง่างาม มีความภาคภูมิใจในหน่วยและกองทัพก สร้างความเชื่อมั่น ความรักและความศรัทธา เป็นที่ยอมรับของประชาชน (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, 2563, หน้า 1-5)

กำลังพลของหน่วย กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนทั้งหมด 694 นาย แยกได้ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|-----------|-----|
| 1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร | จำนวน 40 | นาย |
| 2. นายทหารชั้นประทวน | จำนวน 199 | นาย |

ผู้บังคับบัญชา

- 1) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้หน่วยเพื่อปฏิบัติเป็นไปในแนวเดียวกันโดยได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากรองหรือผู้ช่วยฝ่ายเสนาธิการ
- 2) เป็นผู้รับผิดชอบแต่ผู้เดียวในงานทั้งปวงที่หน่วยของตนกระทำหรือมิได้กระทำ
- 3) สามารถมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้อื่นได้แต่มอบความรับผิดชอบต่อหน่วยไม่ได้

รองผู้บังคับหน่วย

- 1) เป็นผู้หนึ่งในกลุ่มบังคับบัญชา ทำหน้าที่บังคับบัญชาแทนตามคำสั่งของ ผบ. หน่วย หรือ เมื่อ ผบ.หน่วยไม่อยู่
- 2) สามารถสั่งการเสนาธิการหรือฝ่ายอำนวยการได้ในขอบเขตที่ ผบ.หน่วย มอบหมายอำนาจให้
- 3) ตามปกติจะปฏิบัติงานตาม รปจ. และงานด้านธุรการซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการตกลงใจหรือนโยบายที่สำคัญ
- 4) จะทำหน้าที่เสมือนหัวหน้าฝ่ายอำนวยการในกรณีที่หน่วยไม่มีอัตราเสนาธิการเช่น หน่วยระดับกองพัน เป็นต้น

เสนาธิการ

เป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการของผู้บังคับบัญชาในการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุภารกิจโดยเป็นผู้อำนวยการประสานงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการตามสายงานในหน้าที่เพื่อปลดเปลื้องภาระของผู้บังคับบัญชาจากงานประจำและให้ผู้บังคับบัญชาได้ทุ่มเวลาความสามารถไปแก้ไขปัญหาคู่ที่ค้ำกว่า

ฝ่ายอำนวยการ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ทบ., กท. พ.ศ. 2513 (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 1-15) ได้กำหนดหน้าที่ในการวางแผนตลอดจนหน่วยงานและ เจ้าหน้าที่ในการวางแผนไว้ในกรมฝ่ายเสนาธิการ โดยจัดอัตราเจ้าหน้าที่ ๆ วางแผนไว้อย่างแน่ชัดในหน่วยระดับรองลงไปเช่น กองทัพอากาศ กองพล กรม และกองพัน โดยจะมีฝ่ายอำนวยการเป็นเป็นส่วนในการวางแผนและบริหารจัดการงานอยู่ในทุกระดับ โดยฝ่ายอำนวยการต่าง ๆ จะมีการแต่งตั้งนายทหารฝ่ายอำนวยการ และเจ้าหน้าที่ ๆ รับผิดชอบเพื่อเป็นแม่ข่ายในการควบคุม กำกับดูแล และการบริหารจัดการภายในฝ่ายอำนวยการนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ มุ่งเน้นที่จะช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ (กระทรวงกลาโหม, 2503, หน้า 1- 15)

นายฝ่ายอำนวยการ หมายถึง นายทหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นแม่ข่ายในการควบคุม กำกับดูแล และการบริหารจัดการภายในฝ่ายอำนวยการนั้น ๆ สามารถดำเนินการ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แทนผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งจะเปรียบเสมือนเป็นครู หรือกำลังเป็นพ่อของผู้บังคับบัญชา (พระราชกฤษฎีกา ทบ., กท. 2513)

วัตถุประสงค์ของฝ่ายอำนวยการ คือ

- 1) เพื่อสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา และหน่วยรองโดยทันที
- 2) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบสถานการณ์ของหน่วยได้ตลอดเวลา
- 3) ลดเวลาที่ใช้ในการควบคุมและประสานการปฏิบัติลง
- 4) เพื่อลดความผิดพลาด
- 5) ปลดเปลื้องภาระของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแลในเรื่องต่างๆ

2.4.3 บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ

จากความจำเป็นดังกล่าวข้างต้นทำให้ต้องจัดตั้งให้มีฝ่ายอำนวยการขึ้น เพื่อช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาตามภารกิจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงสามารถวิเคราะห์ถึงบทบาทโดยทั่วไปของฝ่ายอำนวยการได้ 4 ประการ คือ

- 1) ที่ปรึกษาฝ่ายอำนวยการ จะทำหน้าที่และให้ข่าวสาร พร้อมทั้งจัดทำประมาณการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับข้อเสนอแนะที่ดีที่สุดในการประกอบการตัดสินใจ
- 2) ผู้วางแผน โดยนำเอาข้อตกลงใจ และแนวทางการคิดในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ที่ได้จากการประมาณสถานการณ์ของผู้บังคับบัญชามาแปลงเป็นรูปของ แผน/คำสั่ง
- 3) ผู้ประสานงาน ประสานแผนการปฏิบัติงานและการปฏิบัติการยุทธของหน่วย
- 4) ผู้กำกับดูแล ฝ่ายอำนวยการช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา ด้วยการกำกับดูแลโดยให้มั่นใจว่าหน่วยรองต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติตามแผน/คำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง

2.4.4 การจัดแผนกฝ่ายอำนวยการ

ภายใน บก. ในหน่วยระดับกองพันขึ้นไป จะมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานแก้ไขปัญหาให้กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอยู่ 75 ด้านดังนี้

- 1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล
- 2) ด้านการบริหารงานการข่าว
- 3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน
- 4) ด้านการบริหารงานยุทธการ, การจัด, การฝึก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วรารุณี มัการุณ (2548, หน้า 35) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเชิงพรรณนา (Deccriptive Research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติ หรือความรู้สึกเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลมีหรือความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานโน้มเอียงไปทางบวก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลโดยมีความโน้มเอียงไปทางบวกและลบคือ พึงพอใจน้อยถึงปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้า และรายได้ที่ได้รับจากทางราชการ ผลการศึกษาที่ได้ทั้งหมดได้บ่งบอกข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การนำไปใช้ใน การส่งเสริมและพัฒนาความพึงพอใจของกำลังพลในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกและมีข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ เช่น สวัสดิการของกำลังพลขั้นผู้น้อยควรที่จะเพิ่มให้มากขึ้นความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติควรพิจารณาจากผลงานและควรมีความยุติธรรมและรายได้ที่ได้รับจากทางราชการควรมีการปรับปรุงให้มีความใกล้เคียงกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่วนผู้ที่ สนใจจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในโอกาสต่อไป ควรจะหยิบยกเอาตัวแปรที่เกี่ยวกับความคาดหวัง กำลังใจ มาศึกษาอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่งและหากสามารถเปลี่ยนเครื่องมือการศึกษา วิจัยจากแบบสอบถาม มา ใช้การสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์ก็อาจทำได้ ข้อมูลทางการศึกษาวิจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

สิทธิพร เกษจ้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ค่ายสี่ทหารเสือไชย อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการในค่ายสี่หราชเดโชไชย อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรในกองประจำการค่ายสี่หราชเดโชไชย อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 292 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-23 ปี ร้อยละ 73.63 จบการศึกษาระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 45.89 ร้อยละ 71.92 มีรายได้ 4,000 บาท ต่อเดือน ขึ้นไปและมีรายจ่าย 4,000 บาท ต่อเดือนขึ้นไป ร้อยละ 67.47 คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการค่ายสี่หราชเดโชไชย อำเภอมืองขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ในแต่ละข้อพบว่าด้านอาหารและโภชนาการ อยู่ในระดับมาก $\bar{X} (= 4.15)$ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว อยู่ในระดับมาก (=4.13) ด้านที่พักอาศัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ด้านสุขภาพร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$)

อิทธิชัย นัยชิต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตามหลักพระพุทธศาสนา

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตามหลักพระพุทธศาสนา โดยการบริหารงานตามหลักพละ 5 ได้แก่

1) กำลังพลควรมีความศรัทธาในหน่วยงานต้นสังกัดอยู่ว่า จะปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

2) กำลังพลควรมีวิริยะอุตสาหะในการฝึกร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอ

3) กำลังพลควรมีสติควบคุมเมื่อมีอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนามากกระทบ

4) กำลังพลควรมีสมาธิในการเล่าเรียนในวิชาการทางทหารและอื่น ๆ

5) กำลังพลควรมีปัญญาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่

1) กำลังพลควรมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงาน

2) กำลังพลควรมีวาจาสุภาพไพเราะ

3) กำลังพลควรมีความซื่อสัตย์และประโยชน์ตนและประโยชน์ของคนอื่น

4) กำลังพลควรรวางตนให้เสมอต้นเสมอปลายไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ

แนวทางการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่

1) กำลังพลควรมีความพอใจต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2) กำลังพลควรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทขยันทำงานในหน่วยงานของตน

3) กำลังพลควรมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตน

4) กำลังพลควรมีการทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา โดยใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ
แนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่

1) กำลังพลควรมีเมตตาต่อกำลังพลด้วยกันเอง

2) กำลังพลควรมีความสงสารเมื่อกำลังพลท่านอื่นมีความทุกข์

3) กำลังพลควรมีความยินดีในความสำเร็จของกำลังพลท่านอื่น

4) กำลังพลควรมีความวางใจเป็นกลาง กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1
ควรนำหลักธรรมทั้ง 4 หมวดมาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของ
ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

พันเอก อมร พิมพ์สี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
ทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารระดับกองพันที่มีการจัดแบบอัตโนมัติและยุทธโศปกรณ์ เพื่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ในระดับยุทธศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารในระดับกองพัน
นั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยในหลายๆด้าน ทั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบด้านการกำลังพลของกองทัพกโดย
ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยที่มีความเป็นพลวัตร

ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ผู้บังคับกองพันควรมีอำนาจเต็มในการจัดการภายใน
กองพันตามกรอบของกองพล แต่ระดับยุทธศาสตร์จะอยู่ที่แม่ทัพภาคจนถึงผู้บัญชาการทหารบก
ระดับนายทหารชั้นประทวนให้อำนาจกับผู้บังคับกองร้อย และผู้บังคับหมวด ตามกรอบของกองพัน
ในภาพรวม คือ ผู้บัญชาการกองพลถึงแม่ทัพภาค สำหรับระดับพลทหารฯ นั้นก่อนการบรรจุให้
คัดเลือกพลทหารฯ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ขกท. ของหน่วยควบคู่กับปีที่เข้ารับราชการ โดยกองทัพก
ต้องปรับหลักเกณฑ์การบรรจุใหม่และเมื่อบรรจุแล้วให้อำนาจกับ ผู้บังคับหมู่และผู้บังคับหมวดในการ
บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหากมีการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมให้ลงโทษอย่างเด็ดขาด

ผลการดำเนินการจะได้กำลังพลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยและเติบโตตามความสามารถ
การฝึก การศึกษา และประสบการณ์ภายในหน่วยนั้นจะเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
ได้สูงสุดและกำลังพลมีความสุข โดยการดำเนินการต้องคำนึงถึงรูปแบบการจัดหน่วยและภารกิจตาม
อัตโนมัติและยุทธโศปกรณ์ให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของกำลังพลสามารถอ่อนตัวได้ในการ
บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ในการปรับใช้ให้เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์
(Strategic Planning) และสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มีปัจจัยสภาพแวดล้อม
ที่มีความเป็นพลวัตร และไม่เป็นพลวัตรเป็นปัจจัยหลักนั่นคือการใช้แนวความคิดในการจัดการ
ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ อจย. และต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างทันท่วงที ให้คล้องตัวต่อการ
เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เน้นการเชื่อมโยงกับการจัดการแนวสมรรถนะ การจัดการที่มีความ
หลากหลายในองค์กร ตามธรรมชาติ ตามความเสี่ยงและการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21
เป็นการจัดการทรัพยากรแบบองค์รวม

พันเอก อมร พิมพ์ส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

อายุแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ประจวบ มูลประดับ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตามหลักพระพุทธศาสนา

ผลการศึกษาพบว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ รูปแบบ “BSIB Model” ถือว่ามีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานของกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตามหลักพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. “B” (Bala) = พลละ 5 นำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านกำลังพลเกี่ยวกับการขาดแคลนกำลังพลและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรที่มีจำนวนของชายฉกรรจ์ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่กิจการทหารลดลงคือ

1.1 หลักสหภาพละ มีความศรัทธาในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ว่า จะปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์อันเป็นที่รักยิ่งของคนไทยทั้งชาติ

1.2 หลักวิริยพละ มีวิริยะอุตสาหะในการฝึกร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอ เพื่อเป็นการปกป้องชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.3 หลักสติพละ มีสติควบคุมเมื่อมีอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนามากระทบ

1.4 หลักสมาธิพละ มีสมาธิในการเล่าเรียนในวิชาการต่าง ๆ เช่น การสื่อสารในระบบต่าง ๆ ที่เป็นวิชาการทางทหาร ต้องมีสมาธิในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเป็นต้น

1.5 หลักปัญญาพละ มีปัญญาในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในการใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสารเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของตน ต้องมีปัญญาในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่ให้ถูกต้องตามภารกิจที่ได้มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยไม่มีข้อผิดพลาด

2. “S” (Sangahavatthus) = สังคหวัตถุ 4 นำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านการส่งกำลังซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน 2 ส่วนคือ

2.1 ด้านงบประมาณซึ่งบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำงบประมาณน้อย ขาดความเอาใจใส่ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และบุคลากรมีภาระงานมากเกินไป

2.2 ด้านสวัสดิการ คือ ปัญหาเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลประกอบกับกำลังพลบางส่วนยังยึดติดกับค่านิยมการบริโภคอย่างฟุ่มเฟือย ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของกำลังพล และมีผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในที่สุด การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ คือ

2.2.1 ตามหลักทาน ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.2 ตามหลักปิยวาจา มีหลักปิยวาจา กล่าวคือ วาจาสุภาพไพเราะ สมานสามัคคีให้เกิดไมตรี กำลังพลจะเป็นบุรุษก็ตาม จะเป็นสตรีก็ตาม ควรให้ความสำคัญในการพูด ปรับให้พอดีพอเหมาะพอเจาะ ก็ให้เกิดคุณค่าและเสริมคุณค่าได้อย่างดียิ่ง

2.2.3 ตามหลักอถถจริยา ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและอำนวยความสะดวกแก่คนอื่น และประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สถานที่แห่งองค์กร แก่หมู่คณะส่วนนี้จะทำให้ผูกพันน้ำใจซึ่งกันและกันอย่างยิ่ง

2.2.4 ตามหลักสมานัตตตาครวางตนให้เสมอต้นเสมอปลายกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ร่วมสถาบันต่าง ๆ

3. “I” (Iddhipadas) = อิทธิบาท 4 นำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านยุทธการซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน 4 ส่วนคือ

3.1 ด้าน ระบบการสื่อสารและเครื่องมือสื่อสารมีปัญหาและอุปสรรค คือ งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนค่อนข้างต่ำมากเกินไป มีความยุ่งยากล่าช้าในการติดตั้ง

3.2 ด้านการฝึก มีปัญหาและอุปสรรค คือ กำลังพลและยุทธโธปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการวางข่ายครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบทั้งหมด และยังมีปัญหาในการฝึกใช้งาน ทำให้ไม่สามารถใช้เครื่องสื่อสารรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการปฏิบัติการสื่อสารสนามมีปัญหาและอุปสรรค คือ กำลังพลและเครื่องมือไม่เพียงพอ และการรักษาความปลอดภัยทางการสื่อสารทางวิทยุ

3.4 ด้านการข่าว มีขั้นตอนการปฏิบัติหลายขั้นตอนการรับส่งข่าวจึงใช้เวลามาก และมีชั้นความลับสูงเสียเวลาในการเข้าและถอดรหัสค่อนข้างมาก การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ คือ

3.4.1 ตามหลักฉันทะ มีความพอใจศรัทธาต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จะเข้าถึงสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3.4.2 ตามหลักวิริยะ มีวิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานในหน่วยงานของตนซึ่งเป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ครบมีใจที่รักต่อองค์กรและรักต่อการทำงานในอาชีพทหาร เพื่อปกป้องชาติ ศาสนา และราชบัลลังก์

3.4.3 ตามหลักจิตตะ มีจิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อกำลังพลมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามมา หมั่นติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ

3.4.4 หลักวิมังสา มีการพินิจพิเคราะห์และใช้ปัญญาตรวจสอบหน้าที่การทำงานที่ตนทำอยู่ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมามากเกิดผลดีผลเสียอย่างไรทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของกำลังพลเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิด ร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

4. “B” (Brahmavihara) =พรหมวิหาร 4 นำมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านกิจการพลเรือนซึ่งมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน คือ ข้อจำกัดในการวางแผน และการปฏิบัติงานกิจการพลเรือนจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ และพันธะเงื่อนไขทางกฎหมายต่าง ๆ ของประเทศและในทางสากลตลอดจนสนธิสัญญา และข้อตกลงระหว่างประเทศ เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิเสรีภาพ และสิทธิมนุษยชน การใช้กำลังทหารในกิจการทั้งภายใน และภายนอกประเทศการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ คือ

4.1 หลักเมตตา มีหลักเมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดีมีไมตรีต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ปรารถนาให้กำลังพลเหล่านั้นมีความสุข

4.2 มีหลักกรุณา ความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม ผู้บังคับบัญชาควรมีความสงสาร มั่นใจ และคิดหาทางช่วยให้กำลังพลท่านนั้นพ้นจากความทุกข์

4.3 หลักมุทิตามีหลักมุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของกำลังพลท่านอื่น

4.4 หลักอุเบกขามีหลักอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางปราศจากความลำเอียง มีจิตใจที่มั่นคงเที่ยงตรง ไม่เข้าข้างคนใดคนหนึ่ง มีความยุติธรรม ส่วนผู้บังคับบัญชาต้องรู้เท่าทันของ ผู้ร่วมงานทุกคน และในบางสถานการณ์จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลางอย่างรู้เท่าทัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยู (Yu, 1991, p. 1234, อ้างถึงใน ธงชัย แก้วมาตย์, 2536, หน้า 70) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไต้หวัน (Taiwan, Republic of China)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของรายได้และตำแหน่งมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน (2) ตำแหน่งงานเป็นตัวช่วยเสริมปัจจัยสำหรับการนิเทศ เพื่อนร่วมงาน สถานภาพการทำงาน และการเตรียมสอนของครู (3) ระดับรายได้เป็นสิ่งจูงใจอย่างสำคัญต่อองค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน เงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพ(4)บรรดาตัวแปรทั้งหมดที่ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูมากที่สุด และในทางกลับกัน ปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สร้างความไม่พึงพอใจ ให้กับครูมากที่สุดเช่นกัน

ทิชีและเดวานนา (Trichy and Devenna, 1986, อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548, หน้า 19-22) ได้ศึกษาผู้นำในองค์กรใหญ่ๆ ซึ่งแตกต่างกัน โดยกันสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ การศึกษาเน้นไปที่ว่าผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนหรือแปลงรูป (Transform) จากการศึกษา ทิชีและเดวานนา ได้อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปองค์การ พฤติกรรมที่สนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนรูปรวมทั้งคุณลักษณะและทักษะของผู้นำด้วยกระบวนการจะเน้นให้เห็นตามลำดับ ตั้งแต่ความรู้ถึงความต้องการในการเปลี่ยน การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง และการให้องค์การสนับสนุนหรือผลักดันให้มีความเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ดังนี้

1) รู้ถึงที่ต้องการเปลี่ยนแปลง (Recognizing the need for change) สิ่งที่จะช่วยให้ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกมีการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและนอกองค์การรวมทั้งตัวบุคคลต่อความสำเร็จ คือ การตั้งคำถามที่ขัดแย้งต่อความเชื่อพื้นฐานหรือวิธีการทำงาน แบบเก่าๆ เพื่อให้เกิดการแสวงหาคำตอบ การพัฒนาระบบติดตามดูแล โดยเฉพาะภายนอก เพื่อให้เป็นแหล่งให้ข้อมูลหรือประเมินองค์การว่ามีจุดแข็งหรือมีจุดอ่อน การกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากร โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานไปเยี่ยมชมองค์กรอื่นหรือดูงานประเทศอื่นและประเมินการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อเกิดการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมใหม่ ผู้นำในการแปรรูปจะต้องไม่ทำให้ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงมีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบหากการเปลี่ยนแปลงเกิดที่ผิดพลาดขึ้นมา แต่ผู้นำจะต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ทุกคนว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้น

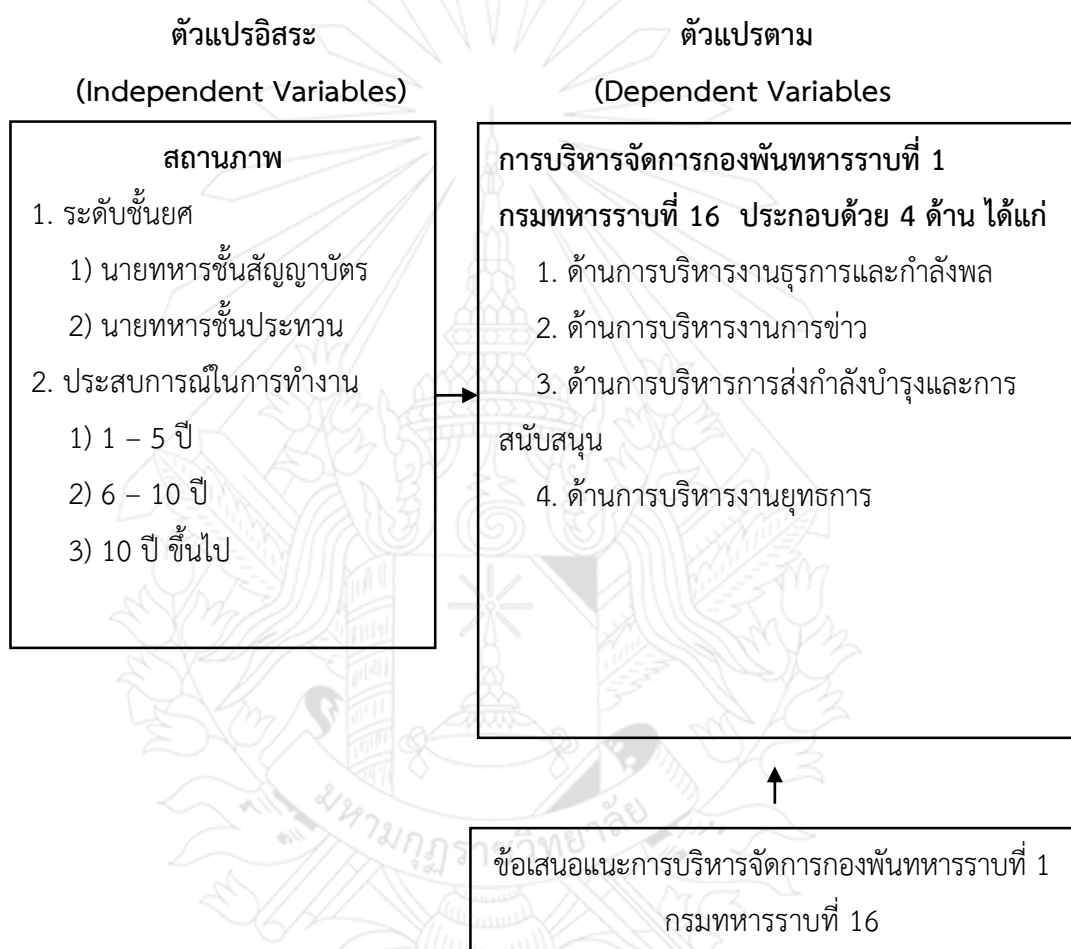
2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ (Creating a new vision) ต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย และความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ ที่ต้องการให้เกิดหรือร่วมกันทำให้เกิดในอนาคต สิ่งที่สำคัญของวิสัยทัศน์นั้น และความแสดงออกในรูปของแนวคิดอย่างชัดเจนมากกว่าทางตัวงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ทุกคนมีความเข้าใจและความปรารถนาาร่วมกัน สรุปได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์นั้นควรเริ่มต้นด้วยตัวงาน พัฒนาวัตถุประสงค์ที่สำคัญตามลำดับ และสุดท้ายควรเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น

3) สร้างการยอมรับการเปลี่ยนทั้งองค์การ (Institutionalizing the change)ในการที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญ ๆ โดยเฉพาะในองค์การขนาดใหญ่ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ผู้นำต้องหาวิธีการให้ผู้นำในระดับสูงสุดขององค์การให้สนับสนุน ตั้งแต่เริ่มวางแผนงาน เพื่อให้เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้บริการที่ต้องเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ เห็นชอบร่วมกันและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำแบบแปลงรูปจะต้องรู้จักการสร้างการรวมตัว (Coalition) ของผู้บริหารในระดับสำคัญ (Key person) ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนนั้น โดยต้องทำการวิเคราะห์ ไม่ว่าจะ เป็นโครงสร้าง นโยบาย กลยุทธ์ มาตรการการประเมินผล และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุน อย่างไร ก็ตาม ทุกงานของกระบวนการแปลงรูป ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ค่านิยม และทักษะของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำแบบแปลงรูป (Transformer leadership) ที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา พบว่า ผู้นำมีหน้าเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เสี่ยงภัยที่สุ่มรอบคอบ (Risk taker) เชื่อและไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลต่อการทำงาน ยืดหยุ่นและพร้อม ที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะทางความคิด (Cognitive skill) และรู้แนวคิดเฉพาะแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่างๆ ในการวิเคราะห์ ภัยพิบัติ มีสัญชาตญาณที่จะสร้างวิสัยทัศน์ ๆ

แบส (Bass, 1997, อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548, หน้า 25) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัย ที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations)ระหว่างรูปแบบภาวะ ผู้นำแบบต่างๆและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสิทธิผลมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่า ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by exception) แบบเชิงรุก (MBE-A) แบบเชิงรับ (MBE-P) และการปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้ พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน, สิงคโปร์, ญี่ปุ่น, จีน, ออสเตรเลีย, แคนาดา, นิวซีแลนด์, อิตาลี, สวีเดนและเยอรมัน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกองทัพบก เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วย ที่กำหนดขอบเขตการดำเนินการ คือ การบริหารจัดการใน 4 ด้านตามคำสั่งและนโยบายของกองทัพบก เรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพของกำลังพล มาบูรณาการกำหนดกรอบแนวคิด และสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี 2564 จำนวน 239 นาย (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2564 จำนวน 150 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane) (ยูทช ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรหม, 2553, หน้า 122) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05

ตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มประชากร (Population Size) ได้แก่ กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งสิ้น 239 นาย

ตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 นาย ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = \frac{239}{1+(239 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 149.6087$$

ปัดทศนิยมเพื่อให้เป็นจำนวนเต็ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 นาย
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 นาย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

สถานภาพ	ประชากร (นาย)	กลุ่มตัวอย่าง (นาย)
ระดับชั้นยศ		
1) ชั้นสัญญาบัตร	40	25
2) ชั้นประทวน	199	125
รวม	239	150

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับขั้นยศและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เพื่อการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ภายใต้การควบคุมและแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการศึกษาค้นคว้า แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักในการสร้างแบบสอบถามที่ดี ข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้และให้ครอบคลุม ข้อความหรือภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวมและไม่ความซับซ้อน แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง

3.3.4 แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกำลังพลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 112) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 4.56 - 8.21 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.914

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายช่วงเวลาของการนัดกลับคืนมา จำนวน 150 ชุด

3.4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง คัดแยกและจัดหมวดหมู่เพื่อนำไปวิเคราะห์ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

5 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับมาก
3 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1 หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง	มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความแตกต่างความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent และค่า F-test

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลการวิจัย โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ยร้อยละโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป บริการทางสังคมใช้อย่างแพร่หลายในทางสถิติโดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ที่ใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย มี 3 กลุ่ม ดังนี้

3.6.1 การหาคคุณภาพของแบบสอบถาม

- 1) ค่าความเที่ยงตรง IOC
- 2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
- 3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.6.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

- 1) ค่า t-test แบบ Independent
- 2) ค่า F-test (One-Way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
n	แทน	จำนวนกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Mean of Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียวกัน (One-way ANOVA)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t-distribution (t-test)
p – values	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติงานของกำลังกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ด้านการบริหารงานการข่าว ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และ ด้านการบริหารงานยุทธการ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 4 รวบรวม สรุป และประมวลผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับของระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	125	83.33
ชั้นสัญญาบัตร	25	16.67
รวม	150	100.00
ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 5 ปี	93	62
6 – 10 ปี	23	15.33
10 ปีขึ้นไป	34	22.67
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.1 จากผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นยศ เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 125 นาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.66

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามแผนผังการแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	4.48	0.72	มาก	2
2.	ด้านการบริหารงานการข่าว	4.49	0.69	มาก	1
3.	ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	4.38	0.77	มาก	4
4.	ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.46	0.65	มาก	3
	โดยรวม	4.45	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานการข่าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) ด้านการบริหารงานยุทธการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล

ข้อ	ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	หน่วยได้มีการกำหนดทิศทาง ขอบเขต และนโยบายในการบริหารงานด้านธุรการและกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และครอบคลุม	4.52	0.70	มากที่สุด	2
2.	หน่วยได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรหรือกำลังพลในรูปคณะกรรมการอย่างโปร่งใสตามระเบียบ และข้อบังคับ ของกองทัพบก	4.48	0.81	มาก	4
3.	หน่วยดำเนินการโอน เลื่อนยศ ปลดย้าย บุคลากรหรือกำลังพลในหน่วยเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ตามระเบียบและข้อบังคับ	4.36	0.74	มาก	5
4.	ผ.บ.หน่วยรับฟังและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับดำเนินงานด้านธุรการและกำลังพล	4.51	0.64	มากที่สุด	3
5.	ผ.บ.หน่วย สรรหาและบรรจุแต่งตั้งกำลังพลโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของกำลังตามตำแหน่ง	4.53	0.72	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.48	0.72	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผ.บ.หน่วยสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกำลังพลโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของกำลังตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ หน่วยดำเนินการโอน เลื่อนยศ ปลดย้าย บุคลากรหรือกำลังพลในหน่วยเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ตามระเบียบและข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานการข่าว

ข้อ	ด้านการบริหารงานการข่าว	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	หน่วยได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการผลิต การใช้ การกระจาย และการต่อต้านข่าวกรองอย่างเหมาะสมตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก	4.49	0.74	มาก	4
2.	หน่วยได้มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวกรองอยู่เสมอ	4.41	0.72	มาก	5
3.	หน่วยได้มีการจัดสรร ซ่อมแซม และปรับปรุงเครื่องมือและยุทธโปกรณ์ ในงานด้านการข่าวให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา	4.51	0.70	มากที่สุด	3
4.	หน่วยมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย ได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	4.53	0.64	มากที่สุด	1
5.	การกระจายข่าวสารของหน่วย มีความถูกต้องสมบูรณ์ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	4.52	0.64	มากที่สุด	2
	โดยรวม	4.49	0.69	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานการ จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ หน่วยมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย ได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ หน่วยได้มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวกรองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 3 การบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน

ข้อ	ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	หน่วยมีการดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก	4.46	0.76	มาก	1
2.	การสนับสนุนและการส่งกำลังบำรุงของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ทันต่อเวลา และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ	4.28	0.77	มาก	5
3.	หน่วยสามารถจัดหาและสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ได้อย่างเพียงพอและทันต่อเวลาตามที่ต้องการ	4.42	0.77	มาก	2
4.	หน่วยได้มีการซ่อมแซมและบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วย เช่น อาหาร อาคาร เวชภัณฑ์ เครื่องแต่งกาย อาวุธ กระสุน และสิ่งอื่น ๆ ให้ทันสมัยและใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา	4.41	0.73	มาก	3
5.	การบริหารงานด้านการส่งกำลังบำรุง และการสนับสนุนของหน่วย สามารถดำเนินงานได้อย่างทันเวลาเหมาะสม และทันสมัย	4.33	0.82	มาก	4
โดยรวม		4.38	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากสุดไปหาน้อยสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ หน่วยมีการดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.76) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดคือการสนับสนุนและการส่งกำลังบำรุงของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ทัน ต่อเวลา และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมของด้านที่ 4 การบริหารงานยุทธการ

ข้อ	ด้านการบริหารงานยุทธการ	ระดับการปฏิบัติ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	หน่วยดำเนินการจัดการฝึกของหน่วยเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบ	4.51	0.62	มากที่สุด	4
2.	หน่วยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกของหน่วยให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบอยู่ตลอดเวลาตามนโยบายของ ทบ.	4.55	0.62	มากที่สุด	3
3.	นายทหารฝ่ายยุทธการมีความรู้ความสามารถในการจัด การยุทธ์ และการฝึก	4.57	0.62	มากที่สุด	1
4.	การดำเนินการฝึกของหน่วยมีการเตรียมและจัดทำแผนการฝึกได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.64	มากที่สุด	2
5.	หน่วยมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของครูและยุทธโปกรณ์การฝึกของหน่วยเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจอยู่ตลอดเวลา	4.12	0.76	มาก	5
โดยรวม		4.46	0.65	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานยุทธการ จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ นายทหารฝ่ายยุทธการมีความรู้ความสามารถในการจัด การยุทธ์ และการฝึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ หน่วยมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของครูและยุทธโปกรณ์การฝึกของหน่วยเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามแผนผังการแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด		การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติ		
		n	\bar{X}	S.D.
ระดับชั้นยศ	ชั้นประทวน	125	4.49	0.61
	ชั้นสัญญาบัตร	25	4.22	0.28
	เฉลี่ย	150	4.36	0.46
ประสบการณ์ทำงาน	1 – 5 ปี	93	4.73	0.51
	6 – 10 ปี	23	3.89	0.45
	10 ปีขึ้นไป	34	4.07	0.26
	เฉลี่ย	150	4.23	0.41

จากตารางที่ 4.7 พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างซึ่งจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวนมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 125 นาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ทำงาน ห้วงอายุราชการที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ห้วงอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 93 นาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.51) และห้วงอายุราชการที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ห้วงอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 23 นาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.26)

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็น	ชั้นประทวน (n = 125)			ชั้นสัญญาบัตร (n = 25)			t	p - values
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารงานธุรการ และกำลังพล	4.52	0.63	มากที่สุด	4.28	0.30	มาก	1.87	0.06
2. ด้านการบริหารงานการข่าว	4.52	0.63	มากที่สุด	4.21	0.34	มาก	3.66*	0.00
3. ด้านการบริหารการส่งกำลัง บำรุงและการสนับสนุน	4.42	0.76	มาก	4.13	0.26	มาก	3.40*	0.01
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.50	0.57	มาก	4.26	0.38	มาก	1.99*	0.05
เฉลี่ย	4.49	0.74	มากที่สุด	4.22	0.39	มาก	2.73*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า

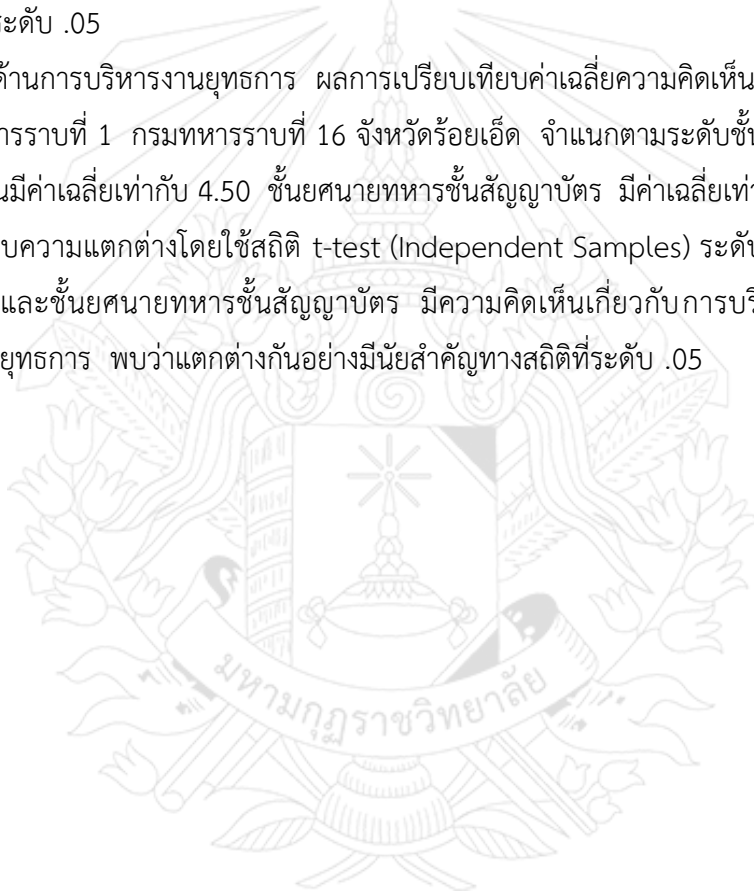
ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพลที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานการข่าว ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นนายทหารชั้นประทวน และชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานการข่าว พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นนายทหารชั้นประทวน และชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารงานยุทธการ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นนายทหารชั้นประทวน และชั้นนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานยุทธการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดเห็น	1-5 ปี (n = 93)			6-10 ปี (n = 23)			10 ปีขึ้นไป (n = 34)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงาน ธุรการและกำลังพล	4.74	0.50	มากที่สุด	3.88	0.61	มาก	4.16	0.29	มาก
2. ด้านการบริหารงาน การข่าว	4.79	0.53	มากที่สุด	3.87	0.54	มาก	4.08	0.37	มาก
3. ด้านการบริหารการ ส่งกำลังบำรุงและการ สนับสนุน	4.70	0.61	มากที่สุด	3.75	0.71	มาก	3.91	0.37	มาก
4. ด้านการบริหารงาน ยุทธการ	4.69	0.53	มากที่สุด	4.05	0.37	มาก	4.11	0.35	มาก
รวม	4.73	0.54	มากที่สุด	3.89	0.56	มาก	4.06	0.34	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.48) ประสบการณ์ทำงาน ห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.54) และห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.56) โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.29) อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานการข่าว ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานยุทธการ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดเห็น	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	P - value
1. ด้านการบริหารงาน บริหารงานธุรการและ กำลังพล	ระหว่างกลุ่ม	17.85	2.00	8.92	38.24*	.00
	ภายในกลุ่ม	34.31	147.00	.23		
	รวม	52.16	149.00			
2. ด้านการบริหารงาน การข่าว	ระหว่างกลุ่ม	22.83	2.00	11.41	45.66*	.00
	ภายในกลุ่ม	36.74	147.00	.25		
	รวม	59.57	149.00			
3. ด้านการบริหารการ ส่งกำลังบำรุง	ระหว่างกลุ่ม	25.93	2.00	12.96	38.50*	.00
	ภายในกลุ่ม	49.49	147.00	.34		
	รวม	75.42	149.00			
4. ด้านการบริหารงาน ยุทธการ	ระหว่างกลุ่ม	12.74	2.00	6.37	28.64*	.00
	ภายในกลุ่ม	32.71	147.00	.22		
	รวม	45.45	149.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	19.43	2.00	9.71	46.00*	.00
	ภายในกลุ่ม	31.04	147.00	.21		
	รวม	50.47	149.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) โดยรวมพบว่า ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารงานการข่าว ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารงานยุทธการ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มใดที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ Sheaffe ผลดังตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี ($\bar{X}=4.74$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.89$)	10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.16$)
1 – 5 ปี	4.74	-	0.85*	0.58*
6 – 10 ปี	3.89	-0.85*	-	-0.27*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.16	-0.58*	0.27*	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารงานการข่าว

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี ($\bar{X}=4.79$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.88$)	10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.08$)
1 – 5 ปี	4.79	-	0.91*	0.71*
6 – 10 ปี	3.88	-0.91*	-	-0.20
10 ปีขึ้นไป	4.08	-0.71*	0.20	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารงานการข่าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี ($\bar{X}=4.70$)	6-10 ปี ($\bar{X}=3.76$)	10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.92$)
1 – 5 ปี	4.70	-	0.95*	0.79*
6 – 10 ปี	3.76	-0.95*	-	-0.16
10 ปีขึ้นไป	3.92	-0.79*	0.16	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการบริหารงานยุทธการ

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี ($\bar{X}=4.69$)	6-10 ปี ($\bar{X}=4.05$)	10 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.12$)
1 – 5 ปี	4.69	-	0.64*	0.57*
6 – 10 ปี	4.05	-0.64*	-	-0.07
10 ปีขึ้นไป	4.12	-0.57*	0.07	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารงานยุทธการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากผู้ตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.33 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16	ข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น (n)
1. ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	1.1 ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด	6
	1.2 การบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระบบ	8
2. ด้านการบริหารงานการข่าว	2.1 อยากให้แจ้งข่าวสารที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง	5
	2.2 ควรมีบริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการเพื่อให้ไวต่อการติดต่อ	5
3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	3.1 อยากให้สอบถามกำลังพลว่ากำลังพลมีความต้องการขาดเหลืออะไร แบบไหน อย่างไร	4
	3.2 การส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ไม่เพียงพอต่อความต้องการ	5
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.1 ควรสับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการฝึก	7
	4.2 การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลาย ๆ ด้าน	3
รวม		43

จากตารางที่ 4.15 จากผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดดังนี้

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด ($n = 6$) 2) การบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระบบ ($n = 8$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานการข่าว มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรมีบริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการเพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร ($n = 5$) 2) อยากให้แจ้งข่าวสารที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ($n = 5$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) การส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ($n = 4$) 2) อยากให้สอบถามกำลังพลว่ากำลังพลที่มีความต้องการขาดเหลืออะไรแบบไหน อย่างไร ($n = 5$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานยุทธการ มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรปรับเปลี่ยนหมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการฝึก ($n = 7$) 2) การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลายๆ ด้าน ($n = 3$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ความคิดเห็นของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ในการบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2564 จำนวน 239 นาย โดยจำแนกตามระดับชั้นยศได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 40 นาย และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 199 นาย และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 150 นาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 20 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (K) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) และ F - test (One-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อที่พบได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาการบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 125 นาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.66

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และรายชื่อพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ซึ่งจากค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผบ.หน่วยสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งกำลังพลโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของกำลังตาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ หน่วยดำเนินการโอน เลื่อนยศ ปลดย้าย บุคลากรหรือกำลังพลในหน่วยเป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ตามระเบียบ และข้อบังคับ

ด้านการบริหารงานการข่าว ซึ่งจากค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ หน่วยมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย ได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ หน่วยได้มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวกรองอยู่เสมอ

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ซึ่งจากค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ หน่วยมีการดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนและการส่งกำลังบำรุงของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ทันต่อเวลา และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ

ด้านการบริหารงานยุทธการ ซึ่งจากค่าแปลผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 3.นายทหารฝ่ายยุทธการมีความรู้ความสามารถในการจัด การยุทธ และการฝึก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดคือ หน่วยมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของครูและยุทธโปกรณ์การฝึกของหน่วยเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจอยู่ตลอดเวลา

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด จำนวน 125 นาย และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย มี ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 93 นาย ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 34 นาย และประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ห้วงอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 23 นาย

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ

กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) พบว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศ

นายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพลที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านการบริหารงานการข่าว ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานการข่าว พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบริหารงานยุทธการ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานยุทธการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานการข่าว ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานยุทธการ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

1.5.6 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) โดยรวม พบว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบริหารงานการข่าว ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการบริหารงานยุทธการ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน

เมื่อทดสอบด้วยวิธีของ Sheaffe / พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

1.5.8 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.33 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล

ได้แนะนำไว้ว่า 1) เจ้าหน้าที่ควรติดตามและใส่ใจในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล 2) ควรปรับระเบียบคำสั่งเงินเดือน ระเบียบการเลื่อนยศ พลด ย้าย ให้แก่กำลังพลเพื่อเป็นแนวทางในการรับราชการ 3) ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด 4) การบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระบบ ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานการข่าว มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรมีบริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการเพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร 2) อยากให้แจ้งข่าวสารที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ตามลำดับ

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) การส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 2) การเบิกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ประเภท สป.ต่าง ๆ ควรทำเรื่องเบิก คั้น ส่งซ่อม ตามวงรอบเพื่อให้มียุทธโปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอ 3) อยากให้สอบถามกำลังพลว่ากำลังพลมีความต้องการขาดเหลืออะไร แบบไหนอย่างไร ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานยุทธการ มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรสับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการ 2) การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลายๆ ด้าน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศและประสบการณ์ทำงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 125 นาย คิดเป็นร้อยละ 83.33 และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.66

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล 2) ด้านการบริหารงานการข่าว 3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน 4) ด้านการบริหารงานยุทธการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายของกองทัพบกในด้านการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการต่าง ๆ ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล, ด้านการบริหารงานการข่าว, ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และด้านการบริหารงานด้านยุทธการ ตามขอบเขตและหน้าที่ ได้แก่ การพัฒนา การดำรงรักษาบัญชี หน่วยทหาร การจัดยุทธภัณฑ์ การวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประมาณการ การระดมพล การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล การเสนอ ออ.ก. และการแก้ไข ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา โครงสร้างกำลัง บัญชีหน่วยทหาร การใช้และความจำเป็นด้านกำลังคน การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโธปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและสถานภาพการฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพความพร้อมของหน่วย และการติดตามการใช้งบประมาณ การยุทธ์

สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, หน้า 3 -5) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็น ผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรกจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจจุดหมายและแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การและขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การหรือที่ทำให้ องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่

องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมายและแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น

การออกแบบโครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็น ผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำ ความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ องค์การบรรลุผลตาม จุดหมายที่กำหนดไว้มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติ ปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ องค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์งาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า

ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด จำนวน 125 นาย และระดับชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 25 นาย มี

ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 93 นาย ประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 34 นาย และประสบการณ์ทำงานห้วงอายุราชการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ห้วงอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 23 นาย

5.2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

5.2.4.1 จำแนกตามระดับชั้นยศ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพลที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสนาะ ดีเยาว์ (2559, หน้า 27) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ว่า “ขวัญ” คือ สภาวะทางจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความตั้งใจขวัญจึงเป็นสภาวะอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้น จากภายในตัวบุคคล หรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาวะทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และมีผลกระทบต่องานขององค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการบริหารงานการข่าว ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานการข่าว พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พลโททวี แจ่มจำรัส (2559) ได้ให้ความหมายของ ข่าว หรือ ข่าวสาร (News) กับ ข่าวกรอง (Intelligence) มีความหมายแตกต่างกัน ข่าวสารคือเรื่องราวและการบรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้มาจากการตรวจการณ์ การสื่อสาร การรายงาน การสังเกต ข่าวลือ (RUMOR) ความนึกคิดและจากแหล่งข่าวอื่น ๆ ซึ่งเรื่องราวและการบรรยายเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวมานั้นยังมิได้มีการนำมาดำเนินการวิธี ข่าวสารที่ได้มาจึงอาจจะเป็นจริง น่าเชื่อถือได้หรือเชื่อถือไม่ได้และอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความต้องการที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน การกำหนดนโยบายและการดำเนินการก็ได้ ส่วนข่าวกรองคือผลอันเกิดจากการบันทึกรวบรวม การประเมินค่า และการตีความข่าวสารทั้งหมดที่ได้มาซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของฝ่ายตรงข้าม ต่างชาติ หรือของพื้นที่ปฏิบัติการ และมีความสำคัญโดยตรงหรือน่าจะมีความสำคัญในการวางแผนการยุทธ ยุทธศาสตร์ทหาร ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของชาติ

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Creveld, Martin van (1977) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงไว้ว่า การส่งกำลังบำรุง คือ งานสาขาหนึ่งของการช่วยรบ ดังนี้ 1) การออกแบบและพัฒนา, การจัดหา, การเก็บรักษา, การเคลื่อนย้าย, การแจกจ่าย, การซ่อมบำรุง, การส่งกลับ และการจำหน่าย ยุทโธปกรณ์ 2) การเคลื่อนย้าย, การส่งกลับ, การรักษาพยาบาล เกี่ยวกับกำลังพล 3) การจัดหาหรือทำการก่อสร้าง, การซ่อมแซม, การดำเนินงาน และการจัดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 4) การจัดหาหรือจัดให้มีบริการต่าง ๆ

ด้านการบริหารงานยุทธการ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารงานยุทธการ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กระทรวงกลาโหม (2503, หน้า 33 - 36) ได้บัญญัติไว้ว่า ฝ่ายยุทธการ, การจัด และการฝึกเป็นฝ่ายอำนวยการที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา ที่ทำหน้าที่คอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการวางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลให้หน่วยบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบ ต้องการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ 3 ประการ คือ 1) การจัด 2) การยุทธ 3) การฝึก

1. การจัด

1.1 การพัฒนาและดำรงรักษาบัญชีหน่วยทหาร รวมถึงการตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้มั่นใจว่า การแบ่งมอบหน่วยทหารตามจำนวนและประเภทของหน่วยนั้น เป็นไปตามความจำเป็นเพื่อการสนับสนุนและสามารถบรรลุภารกิจได้

1.2 การจัดหน่วยและการจัดยุทธภัณฑ์ให้หน่วย การประมาณการเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของหน่วยที่จัดตั้ง และลำดับความเร่งด่วนในการบรรจุ และลำดับความเร่งด่วนในการจัดตั้งหรือการทดแทนกำลังพลและยุทธภัณฑ์ให้กับหน่วย

1.3 การบรรจุมอบ การสมทบ และการแยกหน่วยทหารหน่วยแยกหรือชุดต่าง ๆ

1.4. การนับหน่วย หน่วยแยกหรือชุด แล้วทำการปฐมนิเทศ ฝึกและจัดหน่วยเรานั้นขึ้นใหม่ตามลำดับความจำเป็น

1.5 การระดมพล การยกเลิกระดมพล การจัดตั้งหน่วยใหม่และการยุบเลิกหน่วย

1.6 การแบ่งมอบ และควบคุม การอนุมัติกำลังพลทั้งทางทหารและพลเรือนการขอแก้ไข อจย., อฉก.

2. การยุทธ์

2.1 การจัดทำรับรอง และจัดพิมพ์ รปจ. ของหน่วยบัญชาการ โดยการช่วยเหลือจากแผนก ผอ. อื่นๆ

2.2 เสนอและจัดลำดับความเร่งด่วน ในการแบ่งสรรทรัพยากรที่ขาดแคลนภายในหน่วย ซึ่งรวมถึง เวลา กำลังพล สิ่งอุปกรณ์และยุทธภัณฑ์

2.3 การทำประมาณการยุทธที่ทันสมัย โดยการประสานกับนายทหารฝ่ายอำนวยการ คนอื่น ๆ และเตรียมประมาณการการลวงทางยุทธวิธีและแผนการลวง และเสนอแนะเรื่องที่จะทำการลวง

2.4 เตรียมและประสาน การรับรอง การพิมพ์แผนยุทธการ และคำสั่งรวมถึงคำสั่ง การเคลื่อนย้ายทางยุทธวิธี และการตรวจสอบแผนและคำสั่งของหน่วยรอง

2.5 งานหลักที่ สธ.3/ผอ.3 สนใจ และรับผิดชอบในการปฏิบัติ การกำกับดูแลและมี ในการประมาณการยุทธ และในแผน คำสั่ง และ รบจ. ที่เป็นส่วนของ สธ.3/ผอ.3 มีดังนี้

- ก. การจัดเฉพาะกิจและการมอบสิทธิ์เฉพาะให้กับ บก. หน่วยรอง
- ข. การให้ทรัพยากรแก่การดำเนินกลยุทธ์และการสนับสนุนรวมทั้งเพื่อการลวงด้วย
- ค. การประสานส่วนดำเนินกลยุทธ์กับการสนับสนุนต่างๆ เช่น การยิง การช่วยรบ เป็นต้น

2.6 กำหนดอัตราพิกัตอาวุธนิวเคลียร์ และอัตราพิกัตการสะสมอาวุธนิวเคลียร์ โดยมี ผปยส. เป็นผู้เสนอแนะ

2.7 กำหนดจำนวนและประเภทของอาวุธเคมีที่หน่วยบรรจุมอบและสมทบจะนำไปได้ โดยการเสนอของ ผปยส.

3. การฝึก

3.1 กำหนดความต้องการการฝึก โดยพิจารณาจากภารกิจในการรบ และในที่ตั้งปกติ และสภาพการฝึกของหน่วย

3.2 ทำให้มั่นใจได้ว่าความต้องการในการฝึกเพื่อการรบนั้น มุ่งต่อการปรับปรุงเข้าสู่ มาตรการการรบ ไม่ใช่เพื่อความสะดวกในทางธุรการ

3.3 การเตรียมและจัดทำแผนการฝึก คำชี้แจง คำสั่ง การวางแผนและการอำนวยการ ฝึกภาคสนาม

3.4 กำหนดความต้องการและจัดสรรเครื่องช่วยฝึกและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งกระสุนและวัตถุระเบิดในการฝึก

3.5 การจัดตั้งและดำเนินการของโรงเรียนต่าง ๆ

3.6 การวางแผนและการดำเนินการตรวจการฝึกและการตรวจสอบการฝึก

3.7 การรวบรวมและบันทึกการรายงานการฝึก

3.8 การดำรงรักษาสภาพความพร้อมรบของแต่ละหน่วยในบังคับบัญชา

3.9 การวางแผนของงบประมาณในการฝึกและการสังเกตการใช้บฝึกเพื่อสนับสนุน แผนงานการฝึก

5.2.4.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกรียงไกร เจริญพานิช (2555, หน้า 30 - 37) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กรปัจจัยดังกล่าวคือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงานแต่จะช่วยทำให้ลดความไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ได้แก่ เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ปัจจัยจูงใจ (motivated factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องข้องกับงานโดยตรงทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านการบริหารงานการข่าว ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พันเอกวรวิทย์ ทรงสุนทร (2560, หน้า 87 - 89) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ความสามารถของกำลังพลของกองทัพภาคที่ 2 ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในงานด้านการข่าวน้อย เนื่องจากไม่ใช่กำลังพลเหล่าข่าว หรือ กำลังพลที่เติบโตมาจากงานด้านการข่าว ซึ่งส่วนใหญ่ย้ายมาจากเหล่าทหารม้า (ม.พัน.8) และเหล่าทหารช่าง (ช.พัน.201) และมาเปลี่ยนเป็นเหล่าข่าว ซึ่งทำให้เป็นปัญหาในการทำงานของหน่วยงานมาก เนื่องจากกำลังพลไม่มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถ่องแท้ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สมบูรณ์ได้ ซึ่งงานปกติของผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าว ได้แก่ การวางแผนรวบรวมข่าวสาร การรวบรวมข่าวสาร (ทั้งทางเปิดและทางลับ) การดำเนินกรรมวิธี การใช้และการกระจายข่าวสารข่าวกรอง การเขียนข่าว การวิเคราะห์ บางครั้งกำลังพลที่ทำงานด้านการข่าวยังไม่สามารถเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกศึกษา หรือ ผ่านหลักสูตรในการปฏิบัติงานด้านการข่าวมาก่อน เช่น หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรรวบรวมพิเศษ หลักสูตรเฉพาะด้านที่ต้องการความชำนาญ เช่น หลักสูตรการซักถาม ดีความภาพถ่าย จับเท็จ ฝึกหลักสูตรตามเหล่าสายวิทยาการ เรื่องการใช้เครื่องมือการปฏิบัติงานด้านการข่าว หลักสูตรการวิเคราะห์ข่าวและหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของเหล่าข่าวตามชั้นยศ เป็นต้น สรุปได้ว่า คุณสมบัติของกำลังพลเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานด้านการข่าวของกองทัพภาคที่ 2 บรรลุความสำเร็จ ดังนั้น กำลังพลควรมีคุณสมบัติด้านกายภาพที่แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลา มีหลักพื้นฐานในเรื่องสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ชีตความสามารถ ความเหมาะสม ความสมดุล และ ความเพียงพอ ขณะที่ทางด้านสภาพจิตใจกำลังพล สายงานด้านการข่าวต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งและเป็นผู้รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด กำลังพลต้องมีความรู้งานด้านการข่าวเป็นอย่างดี เข้าใจวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับภาษาถิ่น บุคลิกไม่แข็งกระด้าง ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและลักษณะชาวบ้านในท้องถิ่นได้ง่าย ส่วนในด้านจิตเจ้านั้นกำลังพลต้องเป็นผู้ที่เข้าใจ เข้าถึง ประชาชนในพื้นที่ และพร้อมดำรงสภาพจิตใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และควรเป็นกำลังพลที่ทำงานเติบโตอยู่ในกองทัพ ภาคที่ 2 เพื่อที่จะมีความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อ ความศรัทธา และความเข้าใจในรายละเอียดพื้นที่ทำงาน รวมถึงมีแหล่งข่าวของตัวเอง ที่น่าเชื่อถือ

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Eccles, Henry E. (1959) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทางทหารไว้ว่า เป็นระเบียบวินัยของการวางแผน และดำเนินการเคลื่อนไหว รวมถึงการ

บำรุงรักษาองค์กำลังทหาร ในแง่ที่ครอบคลุมมากที่สุด มันเป็นแง่มุมการปฏิบัติการทางทหารที่เกี่ยวข้องกับ 1)การออกแบบ, การพัฒนา, การจัดหา, การเก็บรักษา, การแจกจ่าย, การบำรุงรักษา 2) การส่งกลับ และการจัดการอาวุธยุทธภัณฑ์ 3) ขนส่งบุคลากร 4) การจัดหาหรือการก่อสร้าง, ซ่อมบำรุง, การปฏิบัติการ และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก 5) การจัดหาหรือการให้บริการการสนับสนุนทางการแพทย์และบริการสุขภาพ

ด้านการบริหารงานยุทธการ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 6-10 ปี มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กระทรวงกลาโหม (2503, หน้า 33 - 36) ได้บัญญัติไว้ว่าการบริหารงานยุทธการ หมายถึง งานด้านยุทธการ การจัด การฝึก และการยุทธ์ ตามภารกิจหลัก โดยการจัด คือ การพัฒนา การจัดยุทธภัณฑ์ยุทธโศปกรณ์ การประมาณการ การแบ่งมอบการควบคุม การอนุมัติกำลังพล เป็นต้น เพื่อสนับสนุน และการปฏิบัติ และบรรลุความสำเร็จของภารกิจที่ได้รับมอบ การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการกำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและสถานภาพ การฝึกของหน่วยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้กำลังพลเกิดความมั่นใจ การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพ ความพร้อมของหน่วย การยุทธ์ เป็นการรักษาประมาณการยุทธ์ให้ทันสมัย โดยประสานกับฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ รวมถึงการปฏิบัติร่วมกับเหล่าทัพอื่นในพื้นที่ การกำกับดูแลฝ่ายอำนวยการต่อการปฏิบัติ ในการวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ

5.2.4.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F – test (One-way ANOVA) โดยรวม พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานยุทธการและกำลังพล ด้านการบริหารงานการข่าว ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ด้านการบริหารงานยุทธการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พันเอก อมร พิมพสี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารระดับกองพันที่มีการจัดแบบอัตราการจัดและยุทธโศปกรณ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับ

ยุทธศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากรในหน่วยทหารในระดับกองพันนั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยในหลายๆด้าน ทั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบด้านการกำลังพลของกองทัพบกโดยปัจจัยหลักคือ ปัจจัยที่มีความเป็นพลวัตร

ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ผู้บังคับกองพันควรมีอำนาจเต็มในการจัดการภายใน กองพันตามกรอบของกองพล แต่ระดับยุทธศาสตร์จะอยู่ที่แม่ทัพภาคจนถึงผู้บัญชาการทหารบก ระดับนายทหารชั้นประทวนให้อำนาจกับผู้บังคับกองร้อย และผู้บังคับหมวด ตามกรอบของกองพัน ในภาพรวม คือ ผู้บัญชาการกองพลถึงแม่ทัพภาค สำหรับระดับพลทหารฯ นั้นก่อนการบรรจุให้คัดเลือกพลทหารฯ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ชกท. ของหน่วยควบคู่กับปีที่เข้ารับราชการ โดยกองทัพบกต้องปรับหลักเกณฑ์การบรรจุใหม่และเมื่อบรรจุแล้วให้อำนาจกับ ผู้บังคับหมู่และผู้บังคับหมวดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหากมีการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมให้ลงโทษอย่างเด็ดขาด

ผลการดำเนินการจะได้กำลังพลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยและเติบโตตามความสามารถ การฝึก การศึกษา และประสบการณ์ภายในหน่วยนั้นจะเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้สูงสุดและกำลังพลมีความสุข โดยการดำเนินการต้องคำนึงถึงรูปแบบการจัดหน่วยและภารกิจตามอัตรากิจจัดและยุทธโศปกรณ์ให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของกำลังพลสามารถอ่อนตัวได้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ในการปรับใช้ให้เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัตร และไม่เป็นพลวัตรเป็นปัจจัยหลักนั้นคือการใช้แนวความคิดในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ อัจย. และต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างทันท่วงที ให้คล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เน้นการเชื่อมโยงกับการจัดการแนวสมรรถนะ การจัดการที่มีความหลากหลายในองค์กร ตามธรรมชาติ ตามความเสี่ยงและการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดจัดการทรัพยากรแบบองค์รวม

5.2.4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน

พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยสุด (Least Significance : LSD) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ กำลังพลที่มีประสบการณ์ทำงานในห้วง 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พันเอก อมร พิมพัส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

อายุแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.5 สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน 26 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.33 ของแบบสอบถามทั้งหมด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ได้แนะนำไว้ว่า 1)เจ้าหน้าที่ควรติดตามและใส่ใจในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล 2)ควรปรับระเบียบค่าเลี้ยงดูเดือน ระเบียบการเลื่อนยศ พลด ย้าย ให้แก่กำลังพลเพื่อเป็นแนวทางในการรับราชการ 3)ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด 4)การบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามระบบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers and Porter (1991) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นลักษณะที่บุคลากร เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การและมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์การ

ด้านการบริหารงานการข่าว มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1)ควรมีบริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการเพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร 2)อยากให้อำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฉัตรพงศ์ ฉัตราคม (2554, หน้า 97 - 101) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของอุปกรณ์และยุทธโศปกรณ์ในหน่วยงานด้านการข่าวที่สำคัญและจำเป็นนั้นควรจะเป็นเครื่องมือที่เป็นเครื่องมือทางทหาร ไม่ใช่เครื่องมือของพลเรือน โดยลักษณะของอุปกรณ์และยุทธโศปกรณ์ในหน่วยงานด้านการข่าวที่สำคัญและจำเป็นของหน่วยข่าว กองทัพภาคที่ 2 ควรจะมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนกำลังพล โดยเครื่องมือที่จำเป็นได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โทรศัพท์แบบสามารถต่ออินเทอร์เน็ตได้ (SmartPhone) เครื่องมือเฝ้าตรวจชายแดน อากาศยานไร้คนบังคับ (UAV) เรดาร์ เฝ้าตรวจภาคพื้นดิน เครื่องมือดักจับและหาทิศทาง กล้องส่องสองตาที่สามารถมองเห็นในตอนกลางคืน หรือกล้องตรวจจับด้วยรังสีความร้อน (กล้องเทอร์มอล) หรือกล้องอินฟราเรดเครื่องมือสำหรับการรวบรวมพิเศษต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์บันทึกภาพและเสียงขนาดเล็กเครื่องมือและยุทธโศปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานด้านการข่าวโดยพื้นฐานควรเป็นอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีอันทันสมัย มีความทนทาน เหมาะกับการใช้งานในทุกสภาพ รวมถึงอุปกรณ์บางอย่าง ต้องมีขนาดกะทัดรัด พกพาหรือแอบซ่อนได้ง่าย ขณะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) การส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 2) การเบิกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ประเภท สป.ต่าง ๆ ควรทำเรื่องเบิก คืบ ส่งซ่อม ตามวงรอบเพื่อให้มียุทธโศปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอ 3) อยากให้สอบถามกำลังพลว่ากำลังพลมีความต้องการขาดเหลืออะไร แบบไหนอย่างไร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กระทรวงกลาโหม (2503, หน้า 37 - 45) ได้บัญญัติไว้ว่า การส่งกำลังบำรุง เป็นงานสาขาหนึ่งของการช่วยรบที่เกี่ยวข้องกับยุทธโศปกรณ์, กำลังพล, สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการ เป็นการวางแผนและการปฏิบัติการสนับสนุนหน่วยเกี่ยวกับงานการช่วยรบรวมทั้งกิจกรรมทั้งปวงที่นอกเหนือไปจากการยุทธ (กระทรวงกลาโหม, 2503)

วัตถุประสงค์ของการส่งกำลังบำรุง คือ การจัดหาสิ่งอุปกรณ์ และบริการอย่างเพียงพอ และทันเวลาให้กับหน่วยรับการสนับสนุนไว้ตามที่ต้องการ

หลักการจัดตั้งแบบส่งกำลังบำรุงในยุทธบริเวณ 10 ประการ

1. จัดให้มีการสำรวจอย่างกวาดขั้นที่สุด (กวาดขั้นที่สุด)
2. กำหนดระดับสะสม สป.ไว้ให้น้อยที่สุด (น้อยที่สุด)
3. ใช้การขนย้ายทางอากาศให้น้อยที่สุด (น้อยที่สุด)

4. ยกขน เคลื่อนย้าย สป. ให้น้อยครั้งที่สุด (น้อยที่สุด)
 5. ให้มีที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงน้อยที่สุด (น้อยที่สุด)
 6. กระจายที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงออกไปให้มากที่สุด เพื่อที่จะไม่เป็นอุปสรรคต่อการควบคุม และการระวังป้องกัน (มากที่สุด)

7. ใช้สิ่งอำนวยความสะดวก , สิ่งอุปกรณ์ และสาธารณูปโภค ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการ ตลอดจนยุทธโธปกรณ์ที่ยึดได้, กำลังพล, พลเรือน, และเชลยศึกให้ได้มากที่สุด

8. ประหยัดทรัพยากรณี่ให้ได้มากที่สุด (มากที่สุด)

9. ใช้เส้นทางสำรองต่าง ๆ ให้มากที่สุด (มากที่สุด)

10. ใช้ศูนย์ซ่อมบำรุงเคลื่อนที่ให้ได้มากที่สุด (มากที่สุด)

การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงในการรบ ในแต่ละภารกิจทางยุทธวิธีจำเป็นต้องใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน ดังนี้

1. ใช้เครื่องมือขนส่งแบบรวมการให้มากที่สุด
2. ลดการแบ่งมอบ สป. ของบางหน่วยลง เพื่อเตรียมระดับสะสมไว้สนับสนุนหน่วยที่ติดพันภารกิจสำคัญเพื่อประกันความเพียงพอและต่อเนื่อง
3. โยกย้ายหน่วยส่งกำลังบำรุงจากด้านที่สำคัญน้อยกว่า ไปสนับสนุนด้านที่สำคัญและเร่งด่วนสูงกว่า
4. จัดวาง สป. ไว้ ณ ตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการสนับสนุนของหน่วย แยก หรือหน่วยที่กำลังถอนตัว
5. จัดระเบียบและควบคุมการเคลื่อนย้าย สป. และหน่วยทหาร เพื่อการข้ามเครื่องกีดขวางหรือช่องทางบังคับที่สำคัญ
6. เพิ่มระดับการระวังป้องกันที่ตั้งทางการส่งกำลังบำรุงและเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ
7. จัดทำ สป. ให้มีความคล่องแคล่วในการเคลื่อนที่ เช่น แยกประเภทบรรจุหีบห่อกองไว้เป็นสัดส่วน หรือบรรจุทุกไว้ เพื่อให้สามารถสนับสนุนหรือเคลื่อนย้ายไปได้โดยไม่ชักช้า
8. นำ สป. จากหน่วยที่หมดประสิทธิภาพในการรบ แล้วมาไว้ในสายงานส่งกำลังบำรุง เพื่อใช้ในการแจกจ่ายหรือทดแทนให้หน่วยอื่น รวมทั้งนำ สป. ที่ได้ผ่านการชำระล้างพิษจากการรบมาแล้วไว้ในสายการส่งกำลังบำรุงเพื่อแจกจ่ายต่อไป
9. จัดหา สป. ในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
10. กำหนดลำดับความเร่งด่วนในการสนับสนุนทางด้านการขนส่ง

หลักการส่งกำลังบำรุงของ ทบ.ไทย

1. การรวมการสนับสนุน หมายถึง การรวมขีดความสามารถในการสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงของหน่วยสนับสนุนทั้งปวงไปสนับสนุนทางยุทธวิธีให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ ได้รับมอบ

2. การสนับสนุนจากข้างหลังไปข้างหน้า หน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงที่อยู่ในเขตหลังหรือใกล้เคียงฐานการส่งกำลังบำรุงจะต้องให้การสนับสนุนแก่หน่วยที่อยู่ใกล้พื้นที่การรบตามลำดับ รวมทั้งหมายถึงการสนับสนุนจะกระทำจากหน่วยเหนือไปยังหน่วยรองด้วยเพื่อเป็นการปลดเปลื้องภาระงานด้านการส่งกำลังบำรุงของหน่วยรองให้มากที่สุด

3. ความเชื่อถือได้ หน่วยสนับสนุนจะต้องมีขีดความสามารถ ซึ่งทำให้หน่วยรับการสนับสนุนมีความมั่นใจว่าจะได้รับการสนับสนุนได้ตามเวลาและสถานที่ ที่ได้วางแผนไว้ในการนี้ จำเป็นต้องมีแหล่งสนับสนุนสำรองและแผนสำรองไว้ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องป้องกันแหล่งสนับสนุนของตนจากการสูญหายต่าง ๆ ตลอดจนการใช้อย่างประหยัด

4. ความง่าย ความยุ่งยากสลับซับซ้อนเกี่ยวกับระบบการส่งกำลังบำรุงจะต้องมีน้อยที่สุด ระบบการส่งกำลังบำรุงที่ดีควรหลีกเลี่ยงแบบฟอร์มที่ต้องกรอกข้อความต่าง ๆ โดยที่ไม่ได้นำข่าวสารที่กรอกนั้นมาใช้ประโยชน์ต้องไม่ผ่านสายงานและเจ้าหน้าที่มากตลอดจนต้องไม่มีการขออนุมัติกันหลายลำดับชั้น ความง่ายนี้ยังหมายรวมถึงการใช้สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกันได้หลาย ๆ รายการสามารถใช้งานงานถอดประกอบและซ่อมบำรุงได้โดยง่ายอีกด้วย

5. การทันเวลา (ให้ได้จังหวะเวลา) การส่งกำลังบำรุงจะต้องมีและให้ได้ในปริมาณที่ต้องการ ณ เวลาและสถานที่ที่กำหนด เฉพาะเรื่องเวลานั้นต้องให้มีความพอดีโดยไม่ล่าช้าแต่ไม่ควรก่อนเวลามากนัก

6. การได้ส่วนสัมพันธ์ การจัดหน่วยส่งกำลังบำรุงต้องให้เหมาะสมกับความต้องการในการสนับสนุนไม่มากหรือน้อยเกินไป จนทำให้ส่วนดำเนินกลยุทธ์ต้องเสียภารกิจทางยุทธการ เพราะขาดการสนับสนุนที่เพียงพอการจัดงานของหน่วยส่งกำลังบำรุงเองต้องได้ส่วนสัมพันธ์กันด้วย เช่น ต้องมีเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงให้สัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ส่งกำลัง หรือต้องมีหน่วยส่งกลับสายแพทย์ให้สัมพันธ์กับหน่วยรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งหมายถึงความพอเพียงนั่นเอง

7. อำนาจหน้าที่ ถึงแม้ความรับผิดชอบทางการส่งกำลังบำรุงจะเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาแต่เพียงผู้เดียวตาม แต่ควรมอบอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บังคับหน่วยสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จและมีความอ่อนตัวพอสมควรโดยไม่ถูกแทรกแซงจากบุคคลอื่น ๆ ด้วย

8. ความปลอดภัย การสนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงต้องไม่ถูกขัดขวางอย่างรุนแรงด้วยการกระทำของข้าศึกและด้วยการบีบบังคับอย่างรุนแรงจนเสียภารกิจจากมาตรการรักษาความปลอดภัยฝ่ายเดียวกัน

9. การประหยัด หมายถึง การใช้กำลังพล สิ่งอุปกรณ์ การบริหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในการส่งกำลังที่จำเป็นให้คุ้มค่าที่สุดโดยคำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญจะต้องเพ่งเล็งในเรื่องการปรนนิบัติบำรุงและซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถใช้สิ่งอุปกรณ์นั้น ๆ ให้คงสภาพได้นานที่สุด

ด้านการบริหารงานยุทธการ มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1) ควรสับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการ 2) การจัดทำกำลังในการปฏิบัติการต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลาย ๆ ด้าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของกระทรวงกลาโหม (2503, หน้า 33 - 36) ได้บัญญัติไว้ว่า การจัด กล่าวคือ

1.1 การพัฒนาและดำรงรักษาบัญชีหน่วยทหาร รวมถึงการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่า การแบ่งมอบหน่วยทหารตามจำนวนและประเภทของหน่วยนั้น เป็นไปตามความจำเป็นเพื่อการสนับสนุนและสามารถบรรลุภารกิจได้

1.2 การจัดหน่วยและการจัดยุทธภัณฑ์ให้หน่วย การประมาณการเกี่ยวกับจำนวนและประเภทของหน่วยที่จัดตั้ง และลำดับความเร่งด่วนในการบรรจุ และลำดับความเร่งด่วนในการจัดตั้งหรือการทดแทนกำลังพลและยุทธภัณฑ์ให้กับหน่วย

1.3 การบรรจุมอบ การสมทบ และการแยกหน่วยทหารหน่วยแยกหรือชุดต่าง ๆ

1.4 การนับหน่วย หน่วยแยกหรือชุด แล้วทำการปฐมนิเทศ ฝึกและจัดหน่วยเรานั้นขึ้นใหม่ตามลำดับความจำเป็น

1.5 การระดมพล การยกเลิกระดมพล การจัดตั้งหน่วยใหม่และการยุบเลิกหน่วย

1.6 การแบ่งมอบ และควบคุม การอนุมัติกำลังพลทั้งทางทหารและพลเรือนการขอแก้ไข อจย., อฉก.

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

5.3.2.1 การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน พบว่าการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนา การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพลให้คงอยู่ในระดับมาก และเสริมสร้างพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3.2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมและพัฒนา ปลูกฝังอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงตรง และยุติธรรม ให้เป็นไปตามกรอบและนโยบายของกองทัพบก

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร ดังนั้นจึงควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการหน่วยทหารจากแหล่งข้อมูลอื่นเพิ่มเติม

5.3.3.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร เพื่อนำผลข้อมูลมาทำการพัฒนาต่อไป ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการของกองทัพบก

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). *การบริหารการพัฒนา. ความหมายเนื้อหาแนวทางและปัญหา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2554). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: นศ. พัฒนา, 2545
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2544). *พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: เอมีเทรตติ้ง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิภพ วงงเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรม. (2553). *พื้นฐานการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- รุ่งอรุณ ภาสวาสดีนันท์. (2558). *โหด มัน ฮา ซ้ำคือ “ทหารเกณฑ์”*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- دنุพันธ์ วิสุวรรณ. (2556). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555.
- Bartoli, K. M. & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw – Hill.
- Bovee, Courtland L. and others. (1993). *Management*. New York: Mc Graw – Hill.
- Creveld, Martin van (1977). *Supplying War: Logistics from Wallenstein to Patton*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row, Publishers.

- Eccles, Henry E. (1959). *Logistics in the National Defense*. Harrisburg, Penn: Stackpole Company.
- Freeman, R. E. (1992). *Management* (5th ed.). New Jersey: Practice - Hall.
- Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Gregg, Russell T. (1957). "The Administrative Process" in *Administrative Behavior in Education*, 274. R.F. Cambell and R.T.Gregg. New York: Harper and Row.
- Herbert A. S. (1947). *Administrative Behavior*. New York: Macmillian.
- Prentice-Hall, Inc. Mobley, H. H. (1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas: Addison Wesley.
- Monday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W. (1982). *Employee - Organizational Linkage :The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Newman, W. H., & Charles, B. S. (1964). *The Process of Management*. New Jersey: Prentice - Hall.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Riley.

2) คุษณินิพนธ์ วิถยอนิพนธ์และ/หรือสรณินิพนธ์

- เกษม จันทรแก้ว. (2540). *โครงการสหวิถยการบัณฑิตศึกษา สาขาวิถยศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์*. วิถยอนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรกริช หมอประกอบ. (2547). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารุณี มักรารุณ. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล ไกรवास, พันตรี. (2560). *คุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์*. วิถยอนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นพพงศ์ ทองขจร, จำสับเอก. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สิทธิพร เกษจ้อย. (2554). *คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการค่ายสี่หราชเดชโซไซย อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- อิทธิชัย นัยจิต. (2560). *แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตามหลักพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2560

3) รายงานการวิจัย

- วิจิตร ศรีสะอาด. (2531). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา เล่ม 1 หน่วยที่ 115. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545) *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

4) บทความในวารสาร

- ตันติกร ทิพย์จุฑา. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลทหารกองประจำการ สังกัดศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี*. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(2), 135-136.
- พระวรชาติ ทะสา. (2562). *คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการค่ายสี่หราชเดชโซไซย อำเภอมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*. 6(2), 196-197.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2553). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 6-8.
- Holt, R. C. (1993). *Very Simple Classification Rules Perform Well on Mostly Commonly Used Datasets*. *Machine Learning*, 11(1), 63 - 90.

5) เอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กรวงกลาโหม. (2503). สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก <http://www.mod.go.th/โครงสร้าง.aspx>
 เตอร์ ดรักเกอร์. Peter Drucker, (1954). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564,
 จาก <http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

เบลิเชิล อลชะซาเจนต์. Belisle and sargent, (1957). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม
 2564, จาก <http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

เบนซ์. Brench, (1967). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

ปีเตอร์สัน โพล์แมน และ ตีคเกตต์. Peterson, Plowman and Trickett, (1962). เรื่อง การบริหาร.
 สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก <http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

เลน และคณษ. Lane and Oters, (1967). เรื่อง การบริหาร สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

วิรัช สนวนวงศ์วาน. (2554). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

สมคิด บางโม. (2561). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

เออร์เนสต์ เดล. Ernest Dale, (1973). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

แฮร์โรลด์ คูนต์. Harold Koontz, (1972). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

The Reader's Digest Encyclopaedia Dictionary, (1964). เรื่อง การบริหาร. สืบค้นเมื่อ 25
 มีนาคม 2564, จาก <http://knowledge584.blogspot.com/p/3.html>.

6) เอกสารหน่วยงานที่ไม่เป็นเล่ม

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.(2564). ประวัติหน่วย ประจำปี 2564. กองพันทหารราบที่ 1
 กรมทหารราบที่ 16. เอกสารประกอบการรับตรวจ.

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. (2564). วิสัยทัศน์ ประจำปี 2564. กองพันทหารราบที่ 1
 กรมทหารราบที่ 16. เอกสารประกอบการรับตรวจ.

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. (2564). ภารกิจ ประจำปี 2564. กองพันทหารราบที่ 1
 กรมทหารราบที่ 16. เอกสารประกอบการรับตรวจ.

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.(2564). ผู้บังคับบัญชา ประจำปี 2564. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. เอกสารประกอบการรับตรวจ.

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. (2564). โครงสร้างและอัตราการจัดของหน่วย ประจำปี 2564. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. เอกสารประกอบการรับตรวจ.

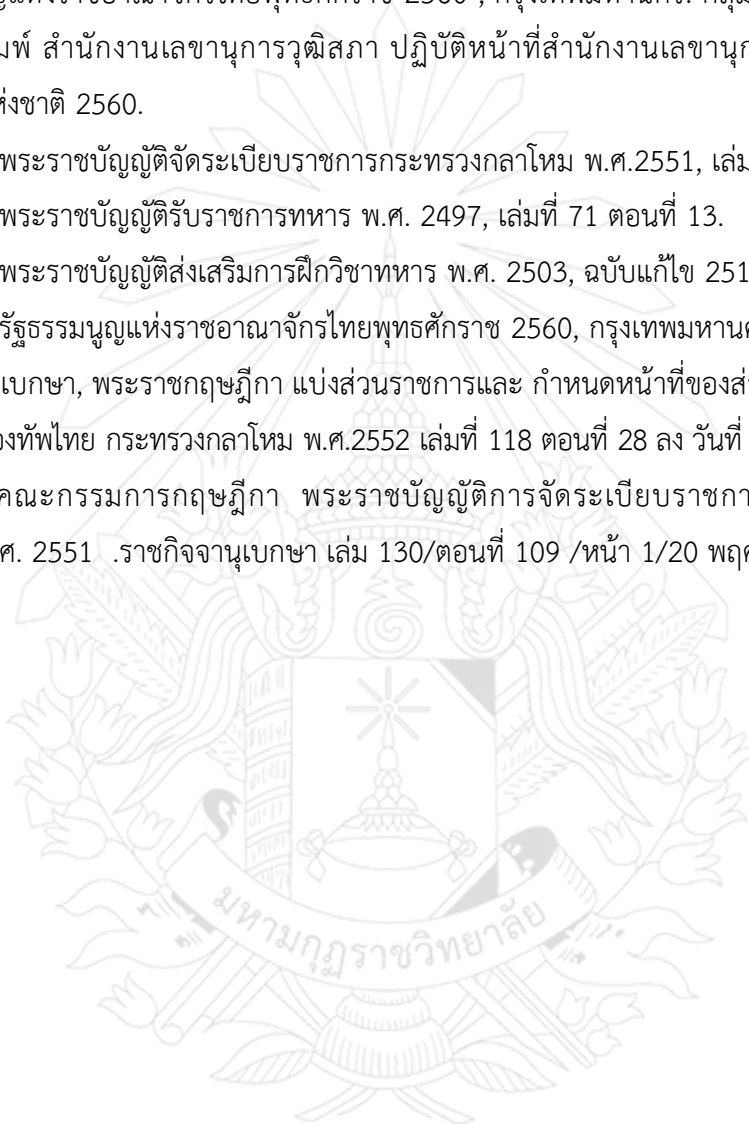
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 , กรุงเทพมหานคร: กลุ่มการพิมพ์ สำนักงานการพิมพ์ สำนักงานเลขานุการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขานุการสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ 2560.

_____. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551, เล่มที่ 125 ตอนที่ 26 ก.

_____. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, เล่มที่ 71 ตอนที่ 13.

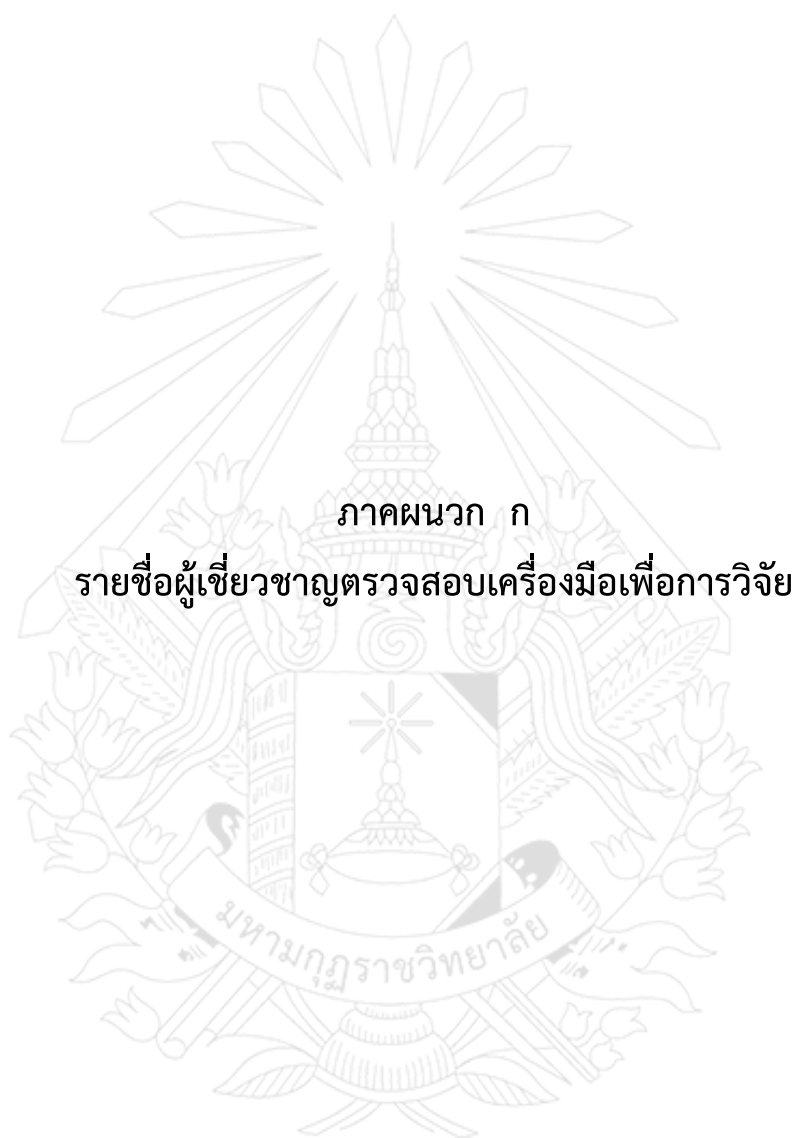
_____. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503, ฉบับแก้ไข 2512.

_____. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560, กรุงเทพมหานคร: กลุ่มการพิมพ์ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและ กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 เล่มที่ 118 ตอนที่ 28 ลง วันที่ 10 พฤษภาคม 2544. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 .ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130/ตอนที่ 109 /หน้า 1/20 พฤศจิกายน 2556.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พ.ท.จิระกิจ จิตรภักดี

- ตำแหน่ง ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
- การศึกษา วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
รป.ม. (การเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตยโสธร

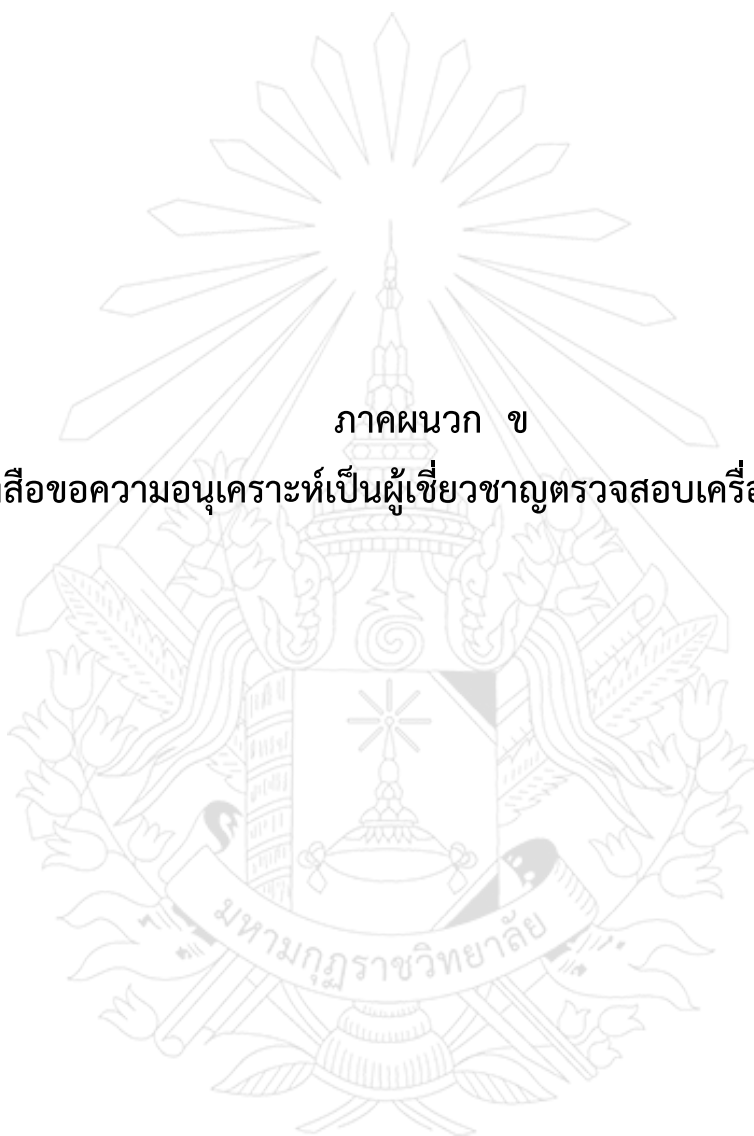
2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- การศึกษา ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ค.ม. (วิจัยการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กศ.บ. (ฟิสิกส์-คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- การศึกษา ปร.ด. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) สถาบันราชภัฏเลย

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๗๓๖๕ ต่อ ๑๒๔

ที่ ข ๗๙๑๗ว ๑๐๑๗ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ ป้อมรัตนไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วิมลพร สุวรรณแสนทวี
(๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔)



บันทึกข้อความ

สำนักงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๑๗

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ บ่องรัตนไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อิทธิ ไทสารพ ๑๖๖๓๓๓๓

(รศ.ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)

12 กรกฎาคม 2564

ที่ อว ๗๙๑๗/๖๒๖/ท

กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

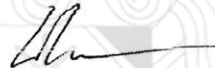
เจริญพร พ.ท.จิระกิจ จิตรภักดี ผบ.ร.๑๖ พัน ๑

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ ป็องรัตนไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เพื่อเก็บข้อมูลในการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร



(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี



ยินดีเป็น ผู้เชี่ยวชาญ

พ.ท.

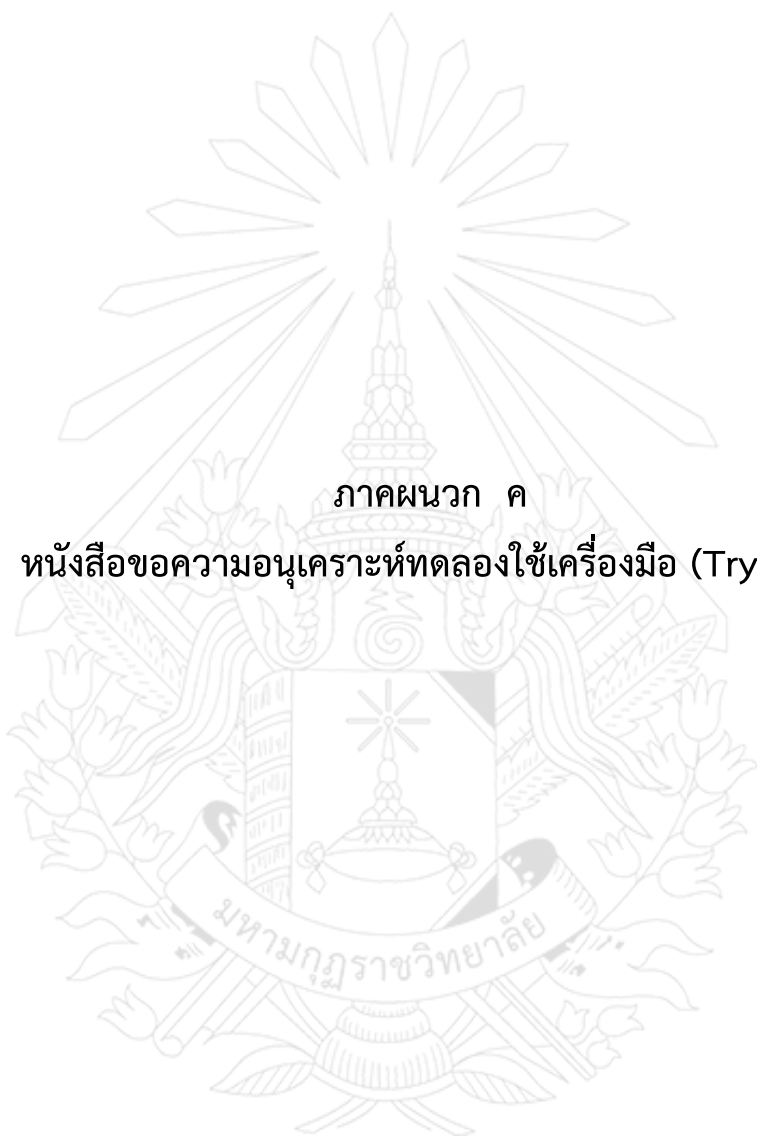
(จิระกิจ จิตรภักดี)

พ.บ. ๖๖ พัน. ๑

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญภรณ์ โทร ๐๘-๑๐๕๗-๒๐๐๐



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๗๔๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ดถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ผู้บังคับกองร้อยต่อสู้อัตถ์ (อาวุธนำวิถี) ที่ ๖

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ ป่องรัตนไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” ความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

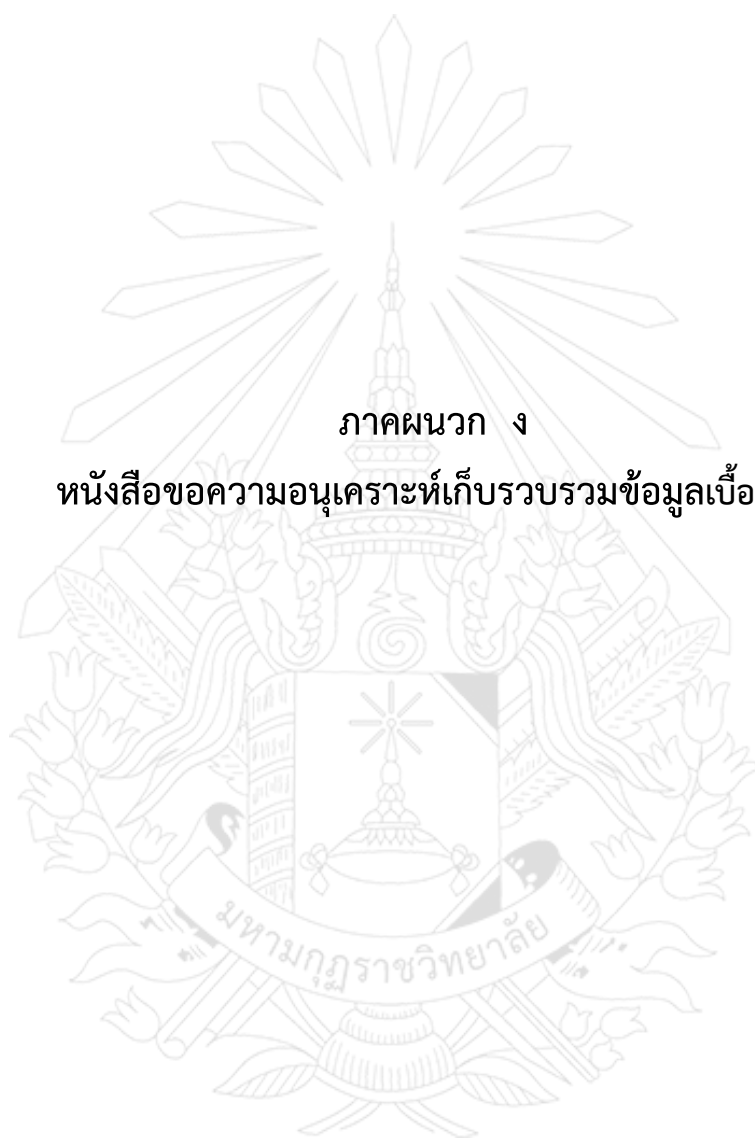
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณี เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเสียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๕๕ กษ

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

เจริญพร พ.ท.จิระกิจ จิตรภักดี ผบ.ร.๑๖ พัน ๑

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ ป่องรัตน์ไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

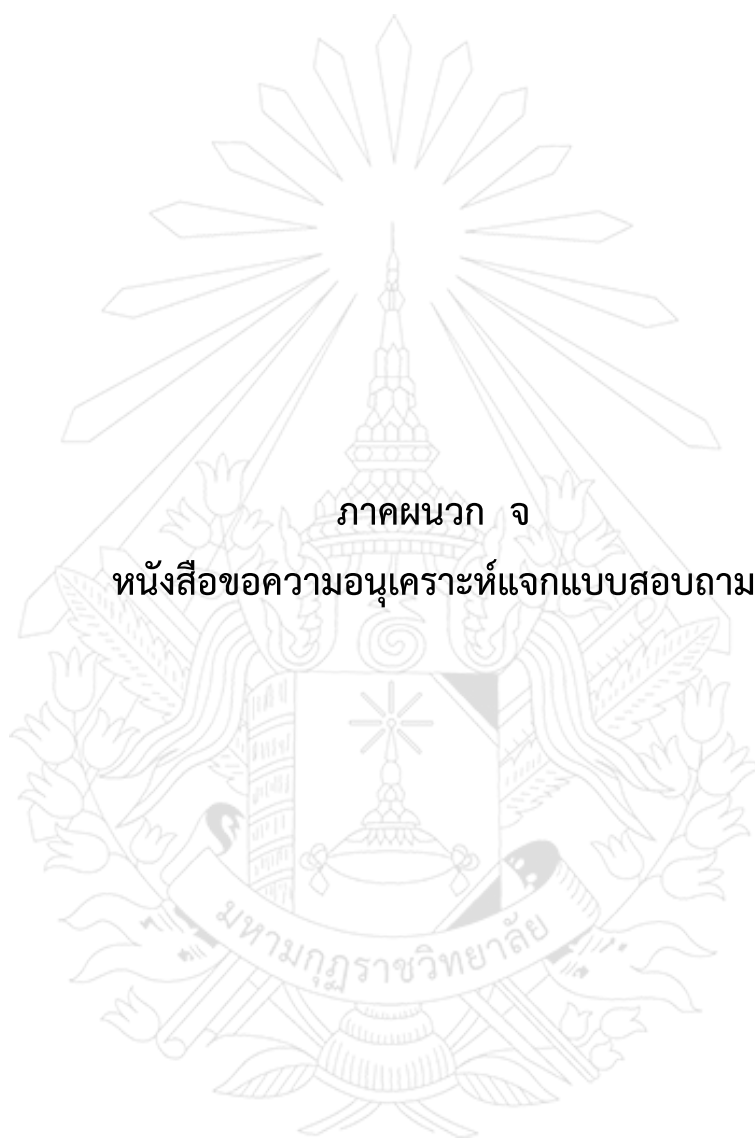
ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชฌีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๙ ๙๑๕๑ ๔๙๖๕



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๕๖๕

๐๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร พ.ท.จิระกิจ จิตรภักดี ผบ.ร.๑๖ พัน ๑

ด้วย ร้อยเอกเกียรติศักดิ์ ป่องรัตนไสย์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๒๒๐๗๕๐๕๓๒๐๐๑ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๖ จังหวัดร้อยเอ็ด (MANAGEMENT OF THE 1st INFANTRY BATTALION, 16th INFANTRY REGIMENT, ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

นักศึกษา ๐๙ ๙๑๕๑ ๔๙๖๕



ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
2. คำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการกิจด้านการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์

ร้อยเอก เกียรติศักดิ์ บ่องรัตนไสย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับชั้นยศ

ชั้นประทวน

ชั้นสัญญาบัตร

2. ประสบการณ์ทำงาน

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

- แบบสอบถามตอนนี้ เป็นการสอบถามถึงสภาพการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด
- แบบสอบถามตอนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลือก 3 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบทุกข้อ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และการประเมินที่ถูกต้อง แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ IOC (Index of Item Objectives Congruence) ในแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล				
1	หน่วยได้มีการกำหนดทิศทาง ขอบเขต และนโยบายในการบริหารงานด้านธุรการและกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และครอบคลุม				
2	หน่วยได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรหรือกำลังพลในรูปแบบคณะกรรมการอย่างโปร่งใสตามระเบียบ และข้อบังคับ ของกองทัพบก				
3	หน่วยดำเนินการโอน เลื่อนยศ ปลดย้าย บุคลากรหรือกำลังพลในหน่วย เป็นไปด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม ตามระเบียบและข้อบังคับ				
4	ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับดำเนินงานด้านธุรการและกำลังพล				
5	ผู้บริหารสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกำลังพลโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของกำลังตามตำแหน่ง				
	ด้านการบริหารงานการข่าว				
6	หน่วยได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการผลิต การใช้ การกระจาย และการต่อต้านข่าวกรองอย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก				
7	หน่วยได้มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวกรองอยู่เสมอ				
8	หน่วยได้มีการจัดสรร ซ่อมแซม และปรับปรุงเครื่องมือและยุทธโปกรณ์ในงานด้านการข่าวให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา				
9	หน่วยมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย ได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ				
10	การกระจายข่าวสารของหน่วย มีความถูกต้องสมบูรณ์ ทันต่อเหตุการณ์ และเวลา				

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน				
11	หน่วยมีการดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการส่งกำลังบำรุงและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก				
12	การสนับสนุนและการส่งกำลังบำรุงของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ทันต่อเวลา และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ				
13	หน่วยสามารถจัดหาและสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ ได้อย่างเพียงพอและทันต่อเวลาตามที่ต้องการ				
14	หน่วยได้มีการซ่อมแซมและบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วย เช่น อาหาร อาคาร เวชภัณฑ์ เครื่องแต่งกาย อาวุธ กระสุน และสิ่งอื่น ๆ ให้ทันสมัยและใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา				
15	การบริหารงานด้านการส่งกำลังบำรุง และการสนับสนุนของหน่วยสามารถดำเนินงานได้อย่างทันเวลาเหมาะสม และทันสมัย				
	ด้านการบริหารงานยุทธการ				
16	หน่วยดำเนินการจัดการฝึกของหน่วยเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบ				
17	หน่วยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกของหน่วยให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบอยู่ตลอดเวลา				
18	นายทหารฝ่ายยุทธการมีความรู้ความสามารถในการจัด การยุทธ์ และการฝึก				
19	การดำเนินการฝึกของหน่วยมีการเตรียมและจัดทำแผนการฝึกได้อย่างเหมาะสม				
20	หน่วยมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของครูและยุทธโปกรณ์การฝึกของหน่วยเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจอยู่ตลอดเวลา				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารงานการข่าว

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารงานยุทธการ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.911	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	77.03	49.413	.480	.912
ข้อที่ 2	76.97	52.240	.462	.916
ข้อที่ 3	77.13	51.706	.384	.919
ข้อที่ 4	76.80	51.407	.410	.917
ข้อที่ 5	76.97	48.033	.613	.909
ข้อที่ 6	77.13	46.602	.660	.907
ข้อที่ 7	77.23	47.633	.791	.905

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 8	77.07	48.202	.539	.911
ข้อที่ 9	76.97	48.378	.641	.908
ข้อที่ 10	77.03	49.620	.520	.911
ข้อที่ 11	77.23	44.737	.840	.902
ข้อที่ 12	77.33	45.885	.830	.903
ข้อที่ 13	77.30	45.459	.835	.903
ข้อที่ 14	77.33	48.713	.548	.910
ข้อที่ 15	77.43	46.461	.706	.906
ข้อที่ 16	77.07	50.754	.466	.912
ข้อที่ 17	77.07	49.306	.601	.909
ข้อที่ 18	76.97	51.413	.390	.917
ข้อที่ 19	77.00	48.690	.624	.909
ข้อที่ 20	77.10	47.059	.638	.908



ภาคผนวก ซ
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด**

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
	ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล						
1	หน่วยได้มีการกำหนดทิศทาง ขอบเขต และนโยบายในการบริหารงานด้านธุรการและกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และครอบคลุม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	หน่วยได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรหรือกำลังพลในรูปคณะกรรมการอย่างโปร่งใสตามระเบียบ และข้อบังคับ ของกองทัพบก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	หน่วยดำเนินการโอน เลื่อนยศ ปลดย้าย บุคลากรหรือกำลังพลในหน่วยเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม ตามระเบียบและข้อบังคับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผ.หน่วยรับฟังและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับดำเนินงานด้านธุรการและกำลังพล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผ.หน่วยสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกำลังพลโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของกำลังตามตำแหน่ง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	ด้านการบริหารงานการข่าว						
6	หน่วยได้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการผลิต การใช้ การกระจาย และการต่อต้านข่าวกรองอย่างเหมาะสม ตามระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	หน่วยได้มีการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวกรองอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
8	หน่วยได้มีการจัดสรร ซ่อมแซม และปรับปรุง เครื่องมือและยุทโธปกรณ์ ในงานด้านการข่าวให้ ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	หน่วยมีการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัย ภายในหน่วย ได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	การกระจายข่าวสารของหน่วย มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ทันต่อเหตุการณ์และเวลา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการ สนับสนุน							
11	หน่วยมีการดำเนินการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านการส่ง กำลังบำรุงและสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ตาม ระเบียบและข้อบังคับของกองทัพบก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	การสนับสนุนและการส่งกำลังบำรุงของหน่วยใน การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้ทัน ต่อเวลา และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	หน่วยสามารถจัดหาและสนับสนุนสิ่งอุปกรณ์ ได้ อย่างเพียงพอและทันต่อเวลาตามที่ต้องการ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14	หน่วยได้มีการซ่อมแซมและบำรุงสิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วย เช่น อาหาร อาคาร เวชภัณฑ์ เครื่อง แต่งกาย อาวุธ กระสุน และสิ่งอื่น ๆ ให้ทันสมัย และใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	การบริหารงานด้านการส่งกำลังบำรุง และการ สนับสนุนของหน่วย สามารถดำเนินงานได้อย่าง ทันเวลาเหมาะสม และทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
	ด้านการบริหารงานยุทธการ						
16	หน่วยดำเนินการจัดการฝึกของหน่วยเป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	หน่วยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกของหน่วยให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบอยู่ตลอดเวลาตามนโยบายของ ทบ.	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	นายทหารฝ่ายยุทธการมีความรู้ความสามารถในการจัด การยุทธ์ และการฝึก	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	การดำเนินการฝึกของหน่วยมีการเตรียมและจัดทำแผนการฝึกได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	หน่วยมีการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของครูและยุทธโปกรณ์การฝึกของหน่วยเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16
ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการบริหารงานการข่าว

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการบริหารงานยุทธการ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : ร.อ. เกียรติศักดิ์ ป้องรัตน์ไสย์
วัน เดือน ปีเกิด : 01 กุมภาพันธ์ 2532
ชาติภูมิ : ขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ 235/31 หมู่ 11 ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
45000
E-mail : Tumdiana@hotmail.com
Tel. Mobile : 099-1514965
ID. Line : 0991514965
การศึกษา : พ.ศ.2556 ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
หน้าที่การงานปัจจุบัน : ผู้บังคับกองร้อยต่อสู้อากาศยาน (อาวุธนำวิถี) ที่ 6

