

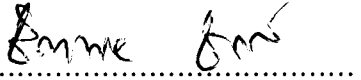
ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา
ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว

พ.ท. ปฏิวัติ เฟื่องประภัสสร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พ.ท.ปฎิวัติ เพื่อประกาศสรุ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



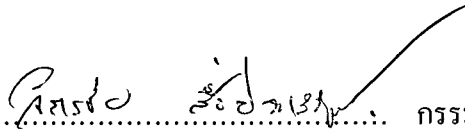
(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



กรรมการ

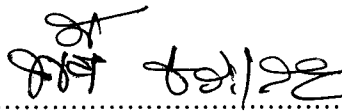
(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ.2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ และคำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ดร. ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 12 ผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 13, ผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าเก็บข้อมูล และที่สำคัญยิ่งคือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนของกองกำลังบูรพา เขตจังหวัดสระแก้ว ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัย ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองกำลังบูรพา และผู้ที่สนใจบ้างไม่มากก็น้อย

พ.ท. ปฏิวัติ เพ็ญประภัสสร

57930116: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ปัญหา/ การปฏิบัติงานตามภารกิจ/ กองกำลังบูรพา

ปฏิวัติ เพื่อประภัสสร: ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว (PROBLEMS OF WORKING BASED ON ASSIGNED MISSION OF BURAPA COMMAND ALONG THAI-CAMBODIA BORDER IN SA KAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ปร.ค. 84 หน้า.
ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว และ (2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลของกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภารกิจป้องกันชายแดน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พบว่า กำลังพลที่มี อายุ ต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกำลังพลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาไม่แตกต่างกัน

57930116: MAJOR: GERNERAL ADMINISTRATION; M.P.A
(GERNERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PROBLEMS/ WORKING BASED ON MISSION/ BURAPA COMMAND
PATIWAT FEUNGPAAT: PROBLEMS OF WORKING BASED ON ASSIGNED
MISSION OF BURAPA COMMAND ALONG THAI-CAMBODIA BORDER IN SA KAEO
PROVINCE. ADVISOR: CHITTAPOL CHAIMADAN, Ph.D. 84 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining problems of working based on assigned mission of Burapa Cammand in Sa Kaeo Province. Also, this study attempted to compare the opinions towards problems of working based on assigned mission of Burapa Cammand in Sa Kaeo Province as classified by age, gender, educational level, work position, and work length in the assigned area. The subjects participating in this study were 328 officers working for Burapa Cammand in Sa Kaeo Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The results of the study revealed that the subjects had a low level of problems when completing their assigned mission for Burapa Cammand in Sa Kaeo Province. When considering each mission, the one in relation to border patrol was rated the highest, followed by the mission of providing internal homeland security, and developing security along borders, respectively.

In addition, based on the comparisons, it was shown that there was statistically significant difference in the opinions towards problems of working based on assigned mission of Burapa Cammand in Sa Kaeo Province among the subjects with different age at a significant level of 0.05. Finally, nostatistically significant differences were found in the opinions towards problems of working based on assigned mission of Burapa Cammand in Sa Kaeo Province among the subjects with different gender, educational level, work position, and work length in the assigned area.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	7
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติงานในองค์การ	17
ข้อมูลทั่วไปและภารกิจหน้าที่ของกองกำลังบูรพา	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
เกณฑ์การแปลผล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว	43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการบริหารความขัดแย้ง ในการปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก	67
ภาคผนวก ข	75
ภาคผนวก ค	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย	84

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปตัวแปรการวิจัย	31
2	จำนวนสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	36
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ	40
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ	41
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	41
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	41
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	42
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหา การปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาด้านการป้องกันชายแดน	43
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหา การปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาด้านการรักษาความมั่นคงภายใน.....	45
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหา การปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคง ตามแนวชายแดน	47
11	สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว	49
12	การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ.....	50
13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัญหา การปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกำลังพลที่มีอายุต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติงาน ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว	51
15	ตารางเปรียบเทียบเพศกับปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ที่มีต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระดับการศึกษา	52
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
18 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	53
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
20 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	55
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว.....	56

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	การจัดและการวางกำลังกองกำลังบูรพา.....	19
3	พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12.....	20
4	พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12.....	20
5	พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13.....	21
6	พันธกิจ 4 ประการของกองทัพบก.....	22
7	การดำเนินงาน 3 ระบบหลัก หมู่บ้านตามแนวชายแดน	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ความไม่สงบภายนอกประเทศ ตั้งแต่การสู้รบของกำลังทหารประเทศเวียดนาม และประเทศกัมพูชาในอดีต จนถึงการปฏิบัติการของกลุ่มผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ในพื้นที่ภาคตะวันออก ของประเทศในเขตจังหวัดปราจีนบุรีเดิม กองทัพบกจึงได้จัดตั้งที่บังคับการร่วมบูรพา ขึ้นเมื่อ ปีพุทธศักราช 2518 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์และภัยคุกคามนอกประเทศ โดยได้มีการปรับเปลี่ยนกำลังตามสถานการณ์มาจนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันกองกำลังบูรพา มีที่ตั้งอยู่ที่บ้านหนองกง อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว เป็น 1 ใน 7 ของกองกำลังทางบก มีหน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการรับผิดชอบตามแนวชายแดนรวมระยะทางตามแนวชายแดนประมาณ 165 กิโลเมตร กองกำลังบูรพาได้รับการฝึกจากกองทัพบกที่สำคัญ 3 ประการ คือ การกีดกันป้องกันชายแดน, การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนาเพื่อความมั่นคง (กองกำลังบูรพา, 2557)

ภารกิจการป้องกันชายแดน

มีการปฏิบัติที่สำคัญคือ การป้องกันไม่ให้อาสาสมัครต่างชาติดำเนินการโดยตลอดจนสามารถเข้าเผชิญต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยการปฏิบัติปัจจุบัน ได้สถาปนาความมั่นคงตามแนวชายแดน ด้วยการยึดพันธกิจ 4 ประการ ของกองทัพบก โดยกองกำลังบูรพาปฏิบัติเพียง 3 พันธกิจ ได้แก่

1. พันธกิจการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน (โดยการจัดตั้งจุดตรวจ 110 จุดตรวจ และด่านตรวจ 19 ด่านตรวจ)
2. พันธกิจการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน (การจัดเตรียมพื้นที่การรบ, การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าว, การกวาดล้างทุนระเบิด/ ทุ่นระเบิดในพื้นที่ทำกินราษฎร)
3. พันธกิจเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน (ดำเนินการพัฒนาสัมพันธ์กับผู้นำทหารของประเทศเพื่อนบ้านในทุกระดับอย่างแน่นแฟ้น)

ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน

กองกำลังบูรพาปฏิบัติงานในฐานะของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 1 ส่วนแยก 1 ซึ่งได้ดำเนินงานตามนโยบายของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน โดยยึดถือ

การแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม ด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด, คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย, อาชญากรรมข้ามชาติ และการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน

กองกำลังบูรพาดำเนินการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดน และหมู่บ้านเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งมั่นคง สนับสนุนภารกิจป้องกันชายแดน โดย ดำเนินการใน 3 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบประชากร, ระบบป้องกัน และ ระบบการพัฒนา (กองกำลังบูรพา, 2557)

จากในอดีตจนถึงปัจจุบันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ตลอดแนวชายแดน ความยาว 165 กิโลเมตร นั้นคือ ปัญหาพื้นที่อ้างสิทธิ์หรือปัญหาเส้นเขตแดน ซึ่งในอดีตไทยและกัมพูชาทำการปักปันเขตแดนครั้งแรกร่วมกันในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยใช้หลักเขตแดนที่ทำจากไม้ ซึ่งต่อมาหลักเขตแดนบางส่วนชำรุดจึงได้ร่วมกันทำหลักเขตแดนขึ้นใหม่ทั้งหมดด้วยปูน แต่หลักเขตแดนบางส่วนถูกเคลื่อนย้ายและสูญหาย ทำให้ทั้งสองประเทศไม่สามารถกำหนดแนวเขตแดนที่ชัดเจนได้ส่งผลให้แนวเขตแดนบนแผนที่ของทั้งสองประเทศทับซ้อนกัน ก่อให้เกิดปัญหาเขตแดนระหว่างประเทศขึ้น

การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมานั้น ทั้งสองฝ่ายจะต้องดำเนินการปักปันเขตแดนใหม่ร่วมกัน เนื่องจากในอดีตไทย-กัมพูชา ได้เคยปักปันเขตแดนร่วมกัน ในห้วงประมาณ ปี ค.ศ. 1908 (ปี พ.ศ. 2451) หลังจากนั้น การจัดทำแผนที่รวมทั้งหลักฐานต่าง ๆ ต่างฝ่ายต่างกระทำ

จนเมื่อเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2543 ได้มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลไทย-กัมพูชา ว่าด้วยการสำรวจ และการจัดทำเขตแดนทางบก เพื่อร่วมกันดำเนินการสำรวจ และจัดทำหลักเขตแดนทางบก โดยจัดทีมสำรวจร่วมดำเนินงานตามแผนงานสำรวจและปักปันเขตแดน ตั้งแต่ มิถุนายน พ.ศ. 2549-พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งสรุปผลได้อย่างเป็นทางการ ในระดับชุดสำรวจร่วม ๆ สามารถตรวจสอบและกำหนดที่ตั้งหลักเขตแดน จำนวน 24 หลัก โดยสามารถกำหนดที่ตั้งที่ถูกต้องของหลักเขตแดนและยอมรับร่วมกัน ได้ทั้งสองฝ่าย จำนวน 13 หลัก ไม่สามารถตกลงกันได้จำนวน 11 หลัก จึงทำให้เกิดการอ้างสิทธิ์ระหว่างประเทศตามแนวชายแดน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกำลังพลและการพัฒนาพื้นที่ตามแนวชายแดน เช่น ชาวกัมพูชาบางส่วนยังคงมีการพักอาศัยอยู่ในฝั่งไทย การเก็บกฐันระเบิด/ วัตถุระเบิดรวมถึงการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างบริเวณพื้นที่อ้างสิทธิ์ไม่สามารถกระทำได้ และการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษระหว่างประเทศไม่คืบหน้าเนื่องจากปัญหาเส้นเขตแดน เป็นต้น (กองกำลังบูรพา, 2555)

จากภารกิจ 3 ประการของกองทัพบกที่มอบให้กองกำลังบูรพานั้น บทบาทของกำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน จึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาความไม่ชัดเจนของเขตแดนไทย-กัมพูชา ซึ่งกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน

ในพื้นที่รับผิดชอบ ย่อมเกิดปัญหาต่าง ๆ แล้วแต่พื้นที่รับผิดชอบ ปัญหาและอุปสรรคที่พบบนนั้น เช่น ความรู้เรื่องกฎหมายและความไม่เข้าใจในเรื่องเขตแดน การรักษาอธิปไตยในพื้นที่ที่มีปัญหา อ้างสิทธิ์ เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น เป็นภารกิจโดยตรงกับ กำลังพล ที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะกำลังพลของกองกำลังบูรพา ซึ่งได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ดูแลงานด้านความมั่นคงตามแนวชายแดนดังกล่าว จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลในเรื่องเส้นเขตแดนเป็นอย่างไร และบุคลากรที่มีชั้นยศต่างกัน หรือปฏิบัติงานมานาน ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึง พื้นที่ต่างกันจะมีปัญหาแตกต่างกันหรือไม่ โดยนำข้อมูลเหล่านี้ มาศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้วต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามพื้นที่รับผิดชอบ

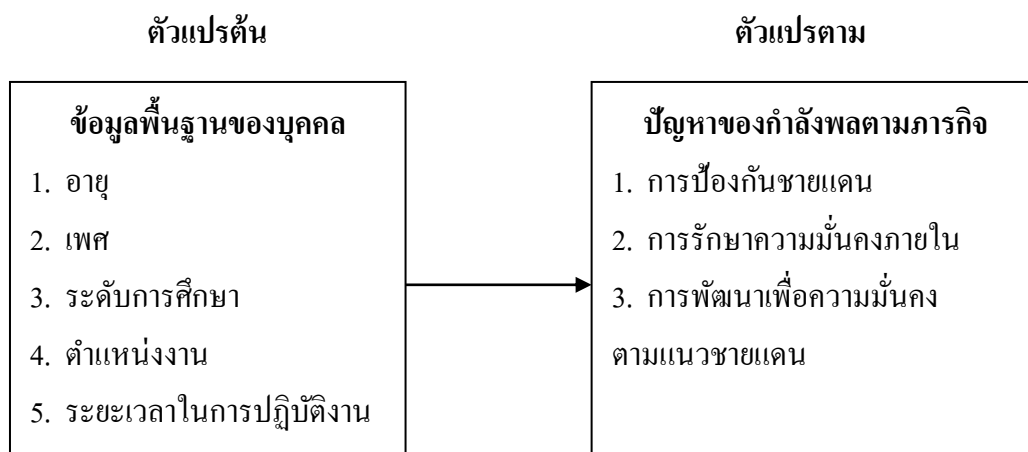
สมมติฐานการวิจัย

1. กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน
2. กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน
3. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน
4. กำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน
5. กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พื้นที่จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำภารกิจจากกองทัพบกที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภารกิจการป้องกันชายแดน,

ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจพัฒนาเพื่อความมั่นคง (กองกำลังบูรพา, 2558) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพล ในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พื้นที่จังหวัดสระแก้ว
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพล ในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พื้นที่จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำงานตามแนวชายแดนสามารถนำไปพัฒนาใช้ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามแนวชายแดนของกำลังพลในพื้นที่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาเพื่อทราบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพล ในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พื้นที่จังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพล ในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา พื้นที่จังหวัดสระแก้วและเปรียบเทียบ ปัญหาของกำลังพล

ที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรต้น จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภารกิจการป้องกันชายแดน ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ศึกษาจากกำลังพลในกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา ในเขตอำเภอตาพระยา อำเภอโคกสูง อำเภออรัญประเทศ และ อำเภอกลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ข้อมูลการบรรจุกำลังตามอัตราการจัดเฉพาะกิจ การปฏิบัติงานตามคำสั่งป้องกันชายแดน แบ่งเป็นกำลังพลจากหน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 480 คน, กำลังพลจากหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12 จำนวน 660 นาย และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13 จำนวน 660 นาย รวมทั้งสิ้น 1,800 นาย (กองกำลังบูรพา, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยและการเก็บข้อมูล เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องและความไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากพื้นที่ที่กำลังพลปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน

การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ของกำลังพลที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

การป้องกันชายแดน หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการรักษาอำนาจอธิปไตยบนผืนแผ่นดินไทย ป้องกันไม่ให้กำลังต่างชาติรุกล้ำอธิปไตยตามแนวเขตชายแดน อาทิเช่น การตั้งจุดตรวจ การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าว การเก็บกู้วัตถุระเบิด/ กัมระเบิด การรักษาความเรียบร้อยบนเส้นเขตแดนระหว่างประเทศในพื้นที่ อ่างสิทธิ์ การลาดตระเวน และการพัฒนาสัมพันธ์กับผู้นำประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

การรักษาความมั่นคงภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามด้านต่าง ๆ ภายในประเทศ เช่น ปัญหายาเสพติด, ปัญหาคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย, ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการลักลอบนำสินค้าโดยไม่ผ่านพิธีการทางศุลกากร เป็นต้น

การพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยการพัฒนา หมู่บ้านตามแนวชายแดน และหมู่บ้านเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งมั่นคง สนับสนุนภารกิจป้องกัน ชายแดน ซึ่งดำเนินการใน 3 ระบบ ได้แก่ ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา

1. การดำเนินงานในระบบประชากร เช่น การรวบรวมและจัดระเบียบให้ราษฎร ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ล่อแหลมตามแนวชายแดน การคัดเลือกบุคคล/ แกนนำ ในการปลูกฝัง ความมีวินัย และการอยู่ร่วมกันในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ

2. การดำเนินงานในระบบป้องกัน เช่น การจัดระบบราษฎรในหมู่บ้าน ให้พ้นจากภัยอันตราย

3. การดำเนินงานในระบบพัฒนา เช่น การปลูกจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้กับประชาชนนำไปสู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จ ปัญหาพื้นที่อ้างสิทธิ์ หมายถึง พื้นที่ที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ระหว่างประเทศ โดยแต่ละประเทศมีข้อมูลยืนยันหรืออ้างอิงว่าเป็นพื้นที่ของประเทศตนเอง

บันทึกความเข้าใจร่วม ปี พ.ศ. 2543 (MOU 43) หมายถึง การทำบันทึกความเข้าใจร่วม ระหว่างประเทศไทย-กัมพูชา โดยเป็นการลงนามข้อตกลงร่วม ในการแก้ไขปัญหาเขตแดน ซึ่งได้ทำไว้ในปี พ.ศ. 2543

พื้นที่รับผิดชอบ คือ ขอบเขตที่กองกำลังบูรพา มอบหมายให้หน่วยเฉพาะกิจตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 12, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12 และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ที่ 13 โดยรับผิดชอบตามแนวเส้นเขตแดนไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ระยะทาง 165 กิโลเมตร

ตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ, นายสิบประจำชุด, หัวหน้าชุด, ฝ่ายอำนวยการ/ เจ้าหน้าที่, รองหัวหน้าชุด/ รองผู้บังคับหน่วย และ ผู้บังคับหน่วย เป็นต้น

เส้นเขตแดน หมายถึง เส้นเขตระหว่างประเทศ ที่ กรมแผนที่ทหาร ได้มีการสำรวจ และบันทึกกำหนดค่าเป็นพิกัดภูมิศาสตร์ และจัดทำเป็นแผนที่ นำมาใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงาน แต่มิได้เป็นการยอมรับของประเทศกัมพูชาแต่อย่างใด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual framework) โดยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติงานในองค์การ
3. ข้อมูลทั่วไปและภารกิจหน้าที่ของกองกำลังบูรพา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกองกำลังบูรพาในการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันขององค์การเพื่อนำไปสู่ระเบียบวิธีการวิจัยต่อไป

1. ความหมายการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจมีทักษะมีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์คือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความสามารถประสบการณ์ทักษะเทคนิควิธีการต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

ของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

Schermerhon (1966, p. 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและ จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ความถนัดลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจแรงจูงใจอายุเพศการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อและค่านิยม เป็นต้น

Schermerhon (1966, p. 48) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงาน กล่าวคือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้
2. ความพยายามในการทำ งานของบุคคล หมายถึงความตั้งใจเต็มใจของบุคคล ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานหากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้
3. การสนับสนุนจากองค์กรค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

จากความหมายของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึงภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานมีนักทฤษฎีได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) ได้ให้ความหมายของ “การปฏิบัติ” ว่าเป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และ แสดงออกมาภายนอก ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

ชม ภูมิภาค (2526) กล่าวว่าบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีน โครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูไม่เหมือนกันดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้ผู้นำในองค์การและลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization norm) จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ (2521) เพราะหัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 56) กล่าวว่าองค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1. งานที่มีลักษณะทำลายความสามารถซึ่งจะต้องมีลักษณะทำลายต่อบุคคลหนึ่ง อาจอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคลความสามารถความถนัดทักษะและประสบการณ์
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อร่วมงานทำให้กระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น
3. การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจในการตัดสินใจในอย่างเหมาะสม
 5. ความมั่นคงและปลอดภัย
 6. ความเป็นอิสระในการทำงาน
 7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะความสามารถด้านวิชาชีพ
 8. โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
 9. เงินเดือนและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพ
 10. สภาพการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ
 11. การแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานให้ตนเองเป็นเลิศ
- กล่าวคือ ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล

แรงจูงใจในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

สเตียร เหลืองอร่าม (2519) หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชาถึงแม้งานนั้นตนจะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตามซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2527) ที่กล่าวว่าหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่นซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการคือแรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมองประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรม

Steer (1974 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529) ยังเสนอได้ว่าการทำงานที่ดีของบุคคลประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการคือความสามารถลักษณะเฉพาะตัวและความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2526) ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลมีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual performance factors) ว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะของบุคคล (Individual attributes) ได้แก่ 8 ลักษณะประชากร (Demographic characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศอายุเชื้อชาติสถานะ

ทางเศรษฐกิจ-สังคมสถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนถึงอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือความรู้ความสามารถและหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.1 ความรู้ความสามารถ (Competency characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงานความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อมได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจังดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือด้านกายภาพ (Physical competency) และด้านสมอง (Mental competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะจิตวิทยาเหล่านี้เช่นทัศนคติการรับรู้ความต้องการและบุคลิกภาพเป็นต้นอย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermethorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2. ความพยายามในการทำงาน (Work effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้นยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to work) เป็นแรงผลักดันภายใน ตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจที่ระดับสูง จะทำงานอย่างจริงจังแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงานงบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจนระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลจากแนวคิดดังกล่าวจะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job performance) ของเจ้าหน้าที่และพนักงานส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกันดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากรเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานซึ่งรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้ ปัจจัยด้านลักษณะประชากรเศรษฐกิจสังคม ประกอบด้วยเพศ ความแตกต่างของเพศนั้น ส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ

ปริยาพร วงษ์อนุตร โรจน์ (2535) การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่าพฤติกรรมการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลฐานะทางเศรษฐกิจจากการศึกษาของกองสุขศึกษากระทรวงสาธารณสุข (2521 อ้างถึงใน ปริยาพร วงษ์อนุตร โรจน์, 2535) สรุปว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยผู้ที่มิฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มิฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำ จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กรดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์กรซึ่งมีภาระหน้าที่คือเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุดเป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2517) การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลผู้วิจัยคำนึงถึงการสนับสนุนในด้านนโยบายการกำหนดงานในส่วนโยธาไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติมการสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ

และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งนี้ผู้วิจัย คำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอันน่าจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภท ถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อม แต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อันน่าจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะเช่น White (1982 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2517) ได้ให้คำจำกัดความว่าการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย 3 มิติ ด้วยกัน คือมิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และทำอย่างไร มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละ ในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและยังได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมได้แบ่งชนิด ของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ เริ่มตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุน ด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) (สมยศ นาวิการ, 2538) กล่าวว่า การวิจัย ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมชี้ให้เห็นว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของพวกเขามีระดับผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายจากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัย หนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหาร ส่วนตำบล

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมองประสบการณ์การศึกษา และการอบรมการมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมา ไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่า คนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่า คนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้ เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกันประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน มีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) จากการศึกษาดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอันได้แก่อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บริหารงานช่างองค์การบริหารส่วนตำบลการฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลและเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและช่วยให้เข้าในบทบาทของตนเองและงานต่าง ๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ

จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานว่า องค์การใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็ คือ คน หรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทুম่บทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Locke (1976; Porter & Smith, 1970) ได้ให้คำนิยามสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความเต็มใจและความต้องการ หรือความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน

ซึ่งเกิดจากการชอบงาน และความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความพึงพอใจในการทำงานนี้ โดยทั่วไปเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ และเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ โดยความพึงพอใจนี้ มีความสำคัญในลักษณะของการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

Swenson (2000 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) เสนอความเห็นขยายความเพิ่มเติมว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์สะท้อนว่าบุคลากรมีแรงกดดันและความเครียดเกิดขึ้นจากการทำงานในระหว่างที่เขาทำงานนั้นเพียงใด ซึ่งหากบุคลากรมีความสุขกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบแล้วมักจะมีแนวโน้มการทำงานอย่างเกิดประสิทธิผล Swenson ยังกล่าวไว้ที่น่าสนใจถึงคุณลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานไว้ด้วย ซึ่งได้แก่ ความเชื่อว่างค์การช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรในระยะยาว มีความใส่ใจต่อคุณภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีพันธะกรณี (Commitment) ต่อองค์กรมีอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานเข้าออกน้อย และมีผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น

Barder (1972 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานบุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงินเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่ทักษะในงานหลายด้านและความปองคองกันของสมาชิกในการทำงานมีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน
4. อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานนานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน
5. เวลาในการทำงานในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย
6. เชาวน์ปัญญา เชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์

และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะ ไม่พบความแตกต่างแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่า มีความแตกต่างกัน

7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในการทำงานแต่มีขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

8. บุคลิกภาพความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือมีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนคือคนที่มีการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะเครียดกับภาวะไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือนเงินเดือนมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย

10. แรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงานบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่ทำงาน

Barnard (1968 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินสิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอรรถคดี หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงานการยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณ เป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากร ที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน สก็ดส์สหรัฐ แพร์พินซ์ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานี ตำรวจภูธรบางสะพาน อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิด ทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ การทำงานด้วยความเต็มใจ เป็นความรู้สึก ทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบโดยความพึงพอใจนี้ มีความสำคัญในลักษณะของการสร้างแรง กระตุ้นในการทำงาน และมีผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติงานในองค์การ

1. ความหมายของปัญหา

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า ปัญหาว่า หมายถึง ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง เช่น ทำได้โดยไม่มีปัญหา คำถาม ข้อที่ควรถาม เช่น ตอบปัญหา ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข เช่น ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาทางการเมือง

วิกิพีเดีย (2558) ให้ความหมายของ คำว่า ปัญหา หมายถึง ประเด็นที่เป็นอุปสรรค ความยากลำบาก ความต้านทาน หรือความท้าทาย หรือเป็นสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องมีการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหา จะรับรู้ ได้จากผลลัพธ์ของการแก้ปัญหา หรือผลงานที่นำไป สู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ประเด็นปัญหาแสดงถึงทางออกที่ต้องการ ควบคู่กับความบกพร่อง ข้อสงสัย หรือ ความไม่สอดคล้องที่ปรากฏขึ้น ซึ่งขัดขวางมิให้ผลลัพธ์ประสบผลสำเร็จ

ปกรณ์ ปรียากร (2538) ให้ความหมายของคำว่า ปัญหา คือ ความไม่พึงพอใจในงาน ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคข้อเรียกร้องต่าง ๆ

ประวิต เอราวรรณ์ (2542) กล่าวว่า ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็น จริกกับสภาพที่คาดหวัง หรือความไม่ สอดคล้องกันระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

จากความหมายของคำว่าปัญหา ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่าปัญหาคือ สิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้เราไม่สามารถก้าวไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารในองค์กร

สุนัน เลहनันท์ (2531 อ้างถึงใน วรรัตน์ เขียวไพร, 2542) พบว่า ลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์กรที่ทำให้เกิดปัญหานั้นมีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการให้แรงจูงใจต่อองค์กรที่มีผลประโยชน์สูงทำให้เกิดการต่อต้านองค์กรขนาดใหญ่มีความสลับซับซ้อนองค์กรที่มีลักษณะปิดค่านิยมขององค์กรที่ยึดตัวบุคคลมากกว่าหลักการ เป็นต้น
2. ปัญหาที่เกิดจากฝ่ายบริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารระดับสูงขาดความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และหลักการทาง OD ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังใช้อำนาจในทางที่ผิด ๆ ไม่ยอมรับความจริงและเปลี่ยนตัวผู้บริหารบ่อยครั้ง เป็นต้น
3. ปัญหาที่เกิดจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือที่ปรึกษาองค์กร เช่น ทำหน้าที่ผิดพลาดเป็นผู้สอนมากกว่าการให้คำปรึกษาขาดความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานขาดความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น
4. ปัญหาที่เกิดจากการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ขาดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติรีบเร่งในการแก้ปัญหาเร็วเกินไป ปราศจากการตรวจวินิจฉัยใช้เทคนิคไม่ถูกต้องขาดการติดตามผลงาน เป็นต้น
5. ปัญหาที่เกิดจากหน่วยเหนือขององค์กร เช่น ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ต้องการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เห็นผลในระยะสั้น เป็นต้น

สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบในองค์กร

สุรชาติ ฅ นองคาย (2543) ได้กล่าวไว้ว่าการที่จะดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะใช้แผนการพัฒนาองค์กรให้แก่องค์การใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาที่พบได้ในทุกหน่วยทุกองค์กร และปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งบอกเหตุที่สำคัญปัญหาเหล่านั้น ได้แก่

1. ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงาน
2. อำนาจหน้าที่ไม่กำหนดไว้ให้แน่ชัด
3. การแก้ปัญหาใช้เวลานานเกินไป
4. โครงการทดลองหรืองานบางอย่างต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันภายในระหว่างบุคคล
5. ต้องการเปลี่ยนกลวิธีการจัดการ
6. ต้องการเปลี่ยนทัศนคติ
7. ต้องการวางแผนงานที่ดีกว่า

8. ต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
9. ต้องการปรับปรุงการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม
10. ต้องการให้ระบบการติดต่องานอย่างกว้างขวาง
11. ต้องการเปลี่ยนการจูงใจของหน่วยงาน
12. ปัญหาต่าง ๆ ที่มากขึ้นคั่งค้างและสะสมไม่ออก

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ แนวคิดของผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ นั้นคือ ประเด็นที่เป็นอุปสรรค ความยากลำบาก ความต้านทาน หรือความท้าทาย หรือเป็นสถานการณ์ใด ๆ ที่ต้องมีการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งประสบการณ์ทำงาน ความรับผิดชอบ ตำแหน่งงาน รวมถึงคุณวุฒิ ของบุคลากร มีผลในการประสบและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

ข้อมูลทั่วไปและภารกิจหน้าที่ของกองกำลังบูรพา

กองกำลังบูรพา (2557) มีที่ตั้งอยู่ที่บ้านหนองเสาสูงอำเภอวัฒนานครจังหวัดสระแก้ว มีการจัดประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองกำลังบูรพา จำนวน 7 หน่วยได้แก่ ชุดทหารช่าง, ส่วนยิงสนับสนุน, กองร้อยเคลื่อนที่เร็ว, หน่วยทหารสื่อสาร, หมูบิน, กองร้อยกองบังคับการ และชุดปฏิบัติการข่าว มีหน่วยขึ้นสมทบจำนวน 6 หน่วย ได้แก่ หน่วยข่าวกรองทางทหาร, หมวดสุนัขทหาร, ชุดสื่อสารและวิจัย, ชุดประสานและรายงานข่าว, ชุดโทรคมนาคม และชุดสำรวจความถี่



ภาพที่ 2 การจัดและการวางกำลังกองกำลังบูรพา

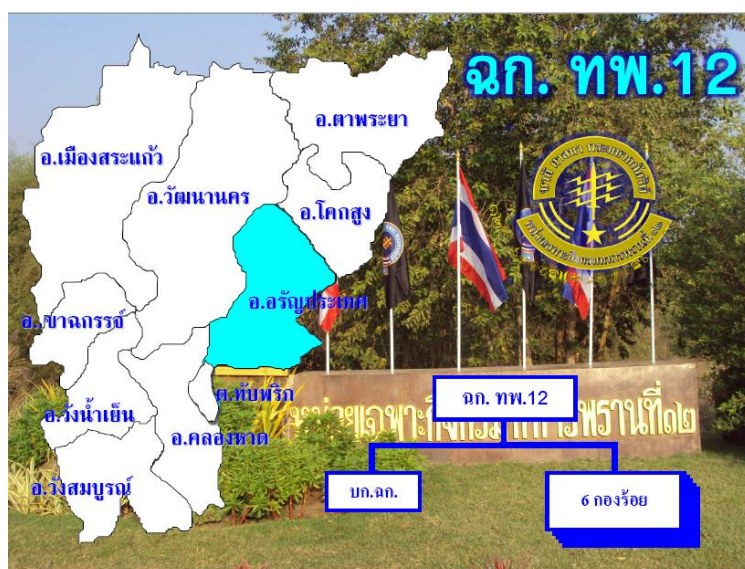
มีหน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการ จำนวน 3 หน่วย ซึ่งได้มอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่
ดังนี้

1. หน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 รับผิดชอบพื้นที่อำเภอตำพระยา
และอำเภอโคกสูง



ภาพที่ 3 พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12

2. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12 รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอรัฐประเทศ



ภาพที่ 4 พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12

3. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13 รับผิดชอบพื้นที่อำเภอคลองหาด, อำเภอวังน้ำเย็นแล อำเภอวังสมบูรณ์



ภาพที่ 5 พื้นที่รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13

ภารกิจกองกำลังบูรพาได้ปฏิบัติตามภารกิจที่สำคัญ 3 ประการ ของกองทัพบกที่สำคัญ คือ ภารกิจการป้องกันชายแดน, การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน

1. ภารกิจการป้องกันชายแดน มีการปฏิบัติที่สำคัญ คือ การป้องกันไม่ให้กำลังต่างชาติรุกล้ำอธิปไตยตลอดจนสามารถเข้าเผชิญต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบ โดยการในปฏิบัติปัจจุบันได้สถาปนาความมั่นคงตามแนวชายแดน ด้วยการยึดพันธกิจ 4 ประการ ของกองทัพบก โดยกองกำลังบูรพาปฏิบัติเพียง 3 พันธกิจ ได้แก่

1.1 พันธกิจการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน (โดยการจัดตั้งจุดตรวจ 110 จุดตรวจ และด่านตรวจ 19 ด่านตรวจ)

1.2 พันธกิจการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน (การจัดเตรียมพื้นที่การรบ, การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าว, การกวาดล้างทุนระเบิด-กับระเบิดในพื้นที่ทำกินราษฎร)

1.3 พันธกิจเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน (ดำเนินการพัฒนาสัมพันธ์กับผู้นำทหารของประเทศเพื่อนบ้านในทุกระดับอย่างแน่นแฟ้น)



ภาพที่ 6 พันธกิจ 4 ประการของกองทัพบก

2. ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน

กองกำลังบูรพา ปฏิบัติงานในฐานะของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค 1 ส่วนแยก 1 ซึ่งได้ดำเนินงานตามนโยบายของ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน โดยยึดถือการแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม ด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด, คนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย, อาชญากรรมข้ามชาติ และการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

ในการแก้ไขปัญหาเสพติดได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด โดยร่วมกับทุกภาคส่วนจัดกำลังลาดตระเวน จัดตั้งจุดตรวจ/ จุดสกัด ควบคู่กับการแก้ปัญหา ยาเสพติดอย่างยั่งยืน ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเสาธง 5 นาที, โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด โครงการชมรมอาสาสมัครนักต่อต้านยาเสพติดและในการร่วมมือระหว่างประเทศ

การแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาตินั้น นอกจากใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามโดยการสกัดกั้นการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบตัดและขนย้ายไม้พะยูนด้วยการจัดตั้งจุดตรวจจุดสกัด และการลาดตระเวนเฝ้าตรวจทั้งทางพื้นดินและทางอากาศ แล้ว กองกำลังบูรพาฯ ยังได้น้อมนำแนวพระราชดำริ และพระราชเสาวนีย์มาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยการดำเนินโครงการ “พลิกฟื้นผืนป่าด้วยพระบารมี” ของกองทัพบก ร่วมกับทุกภาคส่วน โดยดำเนินการปลูกป่าควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในพื้นที่ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมไปแล้วทั้งสิ้น 21 แปลง รวมเนื้อที่ 2,570 ไร่ และจัดสร้างฝายตามโครงการ “จัดสร้างฝายเทิดไท้องค์ราชัน” ไปแล้ว 840 ฝาย ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวน 1,450 ครัวเรือน พื้นที่เกษตรกรรม จำนวน 2,340 ไร่

3. ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน

กองกำลังบูรพา ดำเนินการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดน และหมู่บ้านเครือข่าย ให้มีความเข้มแข็งมั่นคง สนับสนุนภารกิจป้องกันชายแดน โดย ดำเนินการใน 3 ระบบหลัก ได้แก่



ภาพที่ 7 การดำเนินงาน 3 ระบบหลัก หมู่บ้านตามแนวชายแดน

3.1 ระบบประชากร ได้รวบรวมและจัดระเบียบให้ราษฎรที่อาศัยอยู่อย่างกระจัดกระจายในพื้นที่ล่อแหลมต่ออันตรายบริเวณแนวชายแดน มาอาศัยในหมู่บ้านที่ได้จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือหมู่บ้านเดิมที่มีอยู่แล้ว และมีการพิจารณาคัดเลือกแกนนำ เพื่อเป็นผู้นำในการปลูกฝังความมีวินัย และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกในหมู่บ้านนั้น ๆ

3.2 ระบบป้องกัน ได้จัดระบบให้ราษฎรสามารถป้องกันตนเองและหมู่บ้านให้พ้นจากภัยของฝ่ายตรงข้ามในขั้นต้น และปลูกฝัง จิตสำนึก ในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เพื่อนำไปสู่การจัดตั้งกำลังประชาชน สนับสนุนภารกิจป้องกันประเทศ ตามระบบการต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ

3.3 ระบบการพัฒนา ได้ช่วยเหลือราษฎรให้มีที่อยู่อาศัย และที่ทำกินเป็นของตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาคนว่างงาน ทำให้ประชาชนสามารถยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นบนพื้นฐานการพึ่งพาตนเอง ก่อให้เกิดความรักและหวงแหนในถิ่นที่อยู่อาศัย โดยน้อมนำพระราชดำริตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเกษตรทฤษฎีใหม่ เป็นแนวทาง

ในการดำเนินการ

จากสถานการณ์ความไม่สงบภายนอกประเทศตั้งแต่การสู้รบของกำลังทหารประเทศเวียดนาม และประเทศกัมพูชาในอดีต จนถึงการปฏิบัติการ ของกลุ่มผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เขตจังหวัดปราจีนบุรี เดิมกองทัพบก ได้จัดตั้งที่บังคับการร่วมบูรพา ขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2518 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ในปีพุทธศักราช 2521 กองทัพบกได้วิเคราะห์สถานการณ์และภัยคุกคามในพื้นที่ จึงได้แปรสภาพที่บังคับการร่วมบูรพาเป็นกองกำลังบูรพา ปฏิบัติภารกิจป้องกันชายแดน ไทย-กัมพูชา เพื่อป้องกันการรุกล้ำอธิปไตยด้วยกำลังทหารของฝ่ายตรงข้าม โดยได้จัดกำลัง จากกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ต่อมา กองทัพบกได้มอบหมายให้กองพลที่ 1 รักษาพระองค์และกองพลทหารราบที่ 9 เข้าร่วมปฏิบัติการกิจโดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกัน หน่วยละ 1 ปี และในห้วงปีพุทธศักราช 2522-2530 รวมระยะเวลา 12 ปี เป็นห้วงของการสู้รบระหว่างฝ่ายรัฐบาลสงสัมรินของกัมพูชา ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากเวียดนาม และกลุ่มต่อต้านอัน ได้แก่ ฝ่ายเขมรแดง ฝ่ายซอนซาน และฝ่ายสีหนุ จากผลการเข้ากวาดล้างกลุ่มต่อต้านในห้วงดังกล่าวทำให้เกิดวิฤกรรมของกองกำลังบูรพา ดังนี้

เมื่อ ปีพุทธศักราช 2523 ทหารเวียดนาม และกองทัพฝ่ายสง ซัมริน ประมาณ 1 กองพัน (500 คน) ได้ไล่ติดตามกลุ่มต่อต้านเข้ามายึด บ้าน โนนหมากมูน เอาไว้ ฝ่ายเราจึงได้นำกำลังเข้าตีเพื่อปกป้องผืนแผ่นดินไทย ผลการปฏิบัติสามารถผลักดันได้เป็นผลสำเร็จ ฝ่ายเรา เสียชีวิต จำนวน 22 นาย บาดเจ็บ จำนวน 14 นาย ฝ่ายตรงข้าม เสียชีวิต จำนวน 111 คน ถูกจับเป็นเชลย จำนวน 1 คน ได้รับบาดเจ็บ และยึดอาวุธยุทโธปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้เป็นจำนวนมาก

เมื่อ ปีพุทธศักราช 2526 ทหารเวียดนาม และกองทัพฝ่ายสง ซัมริน ได้ไล่ติดตามกลุ่มเขมรแดงเข้ามา ในเขตไทย และปะทะกับทหารไทยบริเวณเขาพนมปะ มีผลการปฏิบัติฝ่ายไทยสามารถผลักดันได้สำเร็จ ฝ่ายเรา เสียชีวิต จำนวน 5 นาย บาดเจ็บ จำนวน 15 นาย และสูญหาย จำนวน 1 นาย ส่วน ฝ่ายตรงข้าม เสียชีวิต จำนวน 200 คน ยึดศพได้จำนวน 10 ศพ ถูกจับเป็นเชลย จำนวน 1 คน บาดเจ็บจำนวนมาก

นอกจากนี้ผลของการสู้รบทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กระสุนอาวุธหนักตกเข้ามาในเขตไทยสร้างความเสียหายให้กับชีวิตและทรัพย์สินของทหารและราษฎรตามแนวชายแดน
2. การวางกับระเบิดทุ่นระเบิดทำให้ทหารไทยและราษฎรที่มีบ้านเรือนอยู่ตามแนวชายแดนไปเหยียบ ได้รับบาดเจ็บ และเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก

3. ปัญหาผู้อพยพชาวกัมพูชา ทำให้เกิดปัญหาสืบเนื่องตามมาทั้งปัญหากลุ่มโจรสลัด ราษฎรไทยในหมู่บ้านต่าง ๆ ตามแนวชายแดน ปัญหาการค้าอาวุธสงคราม ปัญหาการลักลอบ ค้ารถยนต์ รถจักรยานยนต์ ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย

กองกำลังบูรพาจึงได้มีการจัดชุดเฉพาะกิจร่วม ทหาร ตำรวจ อาสาสมัคร และเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครองในการช่วยเหลือประชาชน และปราบปรามกลุ่มโจรและขบวนการผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงตามแนวชายแดนตลอดมา

จนกระทั่งเมื่อปีพุทธศักราช 2530 กองทัพบกได้มีการปรับลดกำลัง กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์จึงได้รับมอบภารกิจจัดกำลังปฏิบัติหน้าที่ป้องกันชายแดนในนามของกองกำลังบูรพา เพียงหน่วยเดียว

เมื่อสถานการณ์ของภัยคุกคามจากประเทศกัมพูชา ที่มีแนวโน้มว่าการใช้กำลังทหาร ขนาดใหญ่จะไม่เกิดขึ้นในพื้นที่ เนื่องจากกัมพูชาต้องแก้ไขปัญหาและเร่งพัฒนาประเทศ กองทัพบกจึงได้มีการปรับลดกำลังให้มีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติการและสอดคล้อง กับกฎหมายระหว่างประเทศโดยได้นำกำลังกึ่งทหารมาปฏิบัติหน้าที่แทนกำลังรบหลัก และให้กำลัง ดังกล่าวขึ้นควบคุมทางยุทธการกับกองกำลังบูรพา ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2543 เป็นต้นมา

ปัจจุบันกองกำลังบูรพารับผิดชอบเขตประกาศกฎอัยการศึกในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จำนวน 7 อำเภอ แบ่งเป็น 4 อำเภอ ตามแนวชายแดน (อำเภอตำพระยา, อำเภอโคกสูง, อำเภออรัญประเทศ, อำเภอคลองหาด) และ 3 อำเภอ บริเวณพื้นที่ตอนใน (อำเภอวัฒนานคร, อำเภอวังสมบูรณ์, อำเภอวังน้ำเย็น) รวมระยะทางตามแนวชายแดนประมาณ 165 กิโลเมตร

ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลเหล่านี้มาศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่างกันมีอายุต่างกันมีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สงคราม ปั่นเอี่ยม (2548) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า องค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกในด้านต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่เป็นอุปสรรค คือ ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในระบบการทำงาน ด้านกลุ่มงาน ด้านอัตรากำลังด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และยานพาหนะ ด้านงบประมาณ ด้านการประสานงาน ส่วนในด้านความร่วมมือของประชาชนส่วนใหญ่ไม่เป็นอุปสรรค

สมหมาย อุปถัมภ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพยานบุคคลในคดีอาญาของพนักงานสอบสวนตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจนครบาล พบว่ามีปัจจัย 4 ด้าน ที่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพยาน คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากเกินไป การได้รับอิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหาปัจจัยค่าใช้จ่ายสำหรับการสอบสวนพยานบุคคลในคดีอาญาไม่เพียงพอ และขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการสอบสวนพยานบุคคล

สุรัตน์ จันทศิลป์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการอำนวยความสะดวกของพนักงานสอบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านวัสดุสิ่งของเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกด้านการสอบสวนมีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยเสนอให้ มีการเพิ่มกำลังพลด้านการสอบสวนให้เพียงพอพิจารณาเพิ่มงบประมาณ เพื่อสนับสนุน งานด้านการสอบสวนเพื่อลดภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และควรจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้เพิ่มเติมกับพนักงานสอบสวน รวมถึงพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน โดยนำคอมพิวเตอร์มาใช้ และควรมีการปรับปรุงหน่วยงานวิทยาการให้สามารถรองรับงานสอบสวน

ชำนาญ รักชนะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2552 จำนวนทั้งสิ้น 296 คน กำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน โดยการสุ่มแบบการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย

สร้างขึ้นในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการกระทำข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for windows เพื่อหาค่าสถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test และ F-test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 165 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ มีระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวน ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป และระดับของสถานี ตำรวจภูธรชั้น 1 ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหา ของการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (1) สภาพปัจจุบันข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันของการปฏิบัติงานธุรการ ของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด ในด้านงานพัสดุอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา เป็นด้านงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ในด้านงานจัดหาอาหารเลี้ยงผู้ต้องหา อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัญหาและอุปสรรคข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานธุรการ ของสถานี ตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาของการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด ในด้านงานพัสดุอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านงานการเงิน และบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ในด้านงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานผลการศึกษารากฎผลสรุปได้ ดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ระดับชั้นยศระดับการศึกษา สถานภาพระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับของสถานีแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัย ส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับชั้นยศระดับ การศึกษาสถานภาพระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับของสถานีแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็น ต่อปัญหาของการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุทัย ชุมนุมดวง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วตาม ตำแหน่ง อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงานสอบสวน จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมพนักงานสอบสวนมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด แต่ละด้านพบว่าพนักงานสอบสวนมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ ด้านระบบงาน รองลงมาคือด้านเครื่องมือ เครื่องใช้และยานพาหนะ ด้านกำลังพล ตามลำดับ

สุภาพร เฟ่งพิศ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาในการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การใช้ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี ปัญหาในการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชี และศึกษาอิทธิพลของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลสำนักงานบัญชีและการใช้ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อปัญหาในการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 แห่ง

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาจบระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชีมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชี ออกแบบงบการเงินและจัดทำรายงานภาษียื่นกรมสรรพากร สำนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นคณะบุคคล เปิดดำเนินการมากกว่า 15 ปี ผลการศึกษาการใช้ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี พบว่า มีการใช้ความรู้ทางด้านการทำบัญชีมากที่สุด ในการจัดทำงบการเงิน ได้แก่ งบกำไรขาดทุน งบดุล งบกระแสเงินสด เป็นต้น รองลงมาเป็นการใช้ความรู้ด้านวิชาชีพด้านการบัญชีภาษีอากรในการยื่นแบบภาษีเพื่อนำส่งกรมสรรพากร และการใช้ความรู้วิชาชีพด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ สำหรับปัญหาในการจัดทำบัญชีพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีมีปัญหามากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำบัญชี และปัญหาความยุ่งยากจากการถูกตรวจสอบการทำบัญชีโดยเจ้าพนักงานกรมสรรพากร นอกจากนี้การศึกษาคำเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลและสถานประกอบการ พบว่า เพศ และระดับ

การศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำบัญชี ในขณะที่อายุ และประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการเปิดดำเนินงานและจำนวนลูกค้าที่ทำให้บริการ ไม่มีผลต่อปัญหาในการจัดทำบัญชี การเปรียบเทียบการใช้ความรู้ที่มีผลต่อปัญหาในการจัดทำบัญชี ได้แก่ การใช้ความรู้ด้านวิชาชีพบัญชีบริหาร และการใช้ความรู้ด้านการวางระบบบัญชีมีผลต่อปัญหา

ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการประสานงานกับลูกค้า ด้านการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำบัญชี และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดทำบัญชี

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะที่มีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องของมาตรฐานการบัญชี ไม่สอดคล้องกับการบัญชีภาษีอากรและข้อกำหนดของกรมสรรพากร มีปัญหาในการตรวจสอบ และมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีต้องการให้มีการประสานงานกัน ระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการวางแผนงานในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี หรือมีหน่วยงานที่ปรึกษา ให้คำตอบที่สามารถอ้างอิงได้ ในปฏิบัติงานโดยภาครัฐ ในด้านการใช้ความรู้วิชาชีพสำหรับบัณฑิต ให้จัดการเรียนมุ่งเน้นความรู้ด้านการปฏิบัติงาน การใช้คอมพิวเตอร์ในงานบัญชี ความรู้ ด้านการบัญชีภาษีอากร โดยการฝึกปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี และยกระดับมาตรฐานวิชาชีพบัญชี อันเนื่องมาจากคำตอบแทนในการรับทำบัญชีด้วย

ศักดิ์สหรัฐ แพรพันธ์ (2554) ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานี ตำรวจภูธรบางสะพาน อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพิมล ธรนิษฐ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศของทหารและพลังงานทหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภารกิจ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันและพลังงานทหาร ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิธีวิจัยสนาม เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าแผนก ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 9 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร เกิดจาก 4 ด้าน คือ ตัวกำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

วิรัช อุดมทรัพย์ปัญญา (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วนโยธาในเขตพื้นที่อำเภอ แม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน และเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วน โยธา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานส่วน โยธา ในเขตอำเภอแม่ลาน้อยจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบุคลากรมีระดับปัญหามากที่สุดรองลงมาคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบริหารจัดการส่วนด้านที่มีระดับปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ การเปรียบเทียบระดับปัญหาของพนักงานที่ปฏิบัติงานของส่วนโยธา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าผานุ่ม แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือนที่ต่างเห็นมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าผานุ่มไม่แตกต่างกัน ผลจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะในการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และหาแนวทางรักษาระดับให้คงที่หรือเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการมากที่สุด รวมถึงมีการพัฒนาเพื่อยกระดับการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ให้มีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 237 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเชื่อมั่น 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

ทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least significant Difference: LSD) ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ ความล่าช้าด้านเอกสารการให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรการวิจัย

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
1. อายุ	ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526)	ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัยคือ ลักษณะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษานับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
2. เพศ	Barder (1972 อ้างถึงใน ครรรชิต สลับแสง, 2540)	ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานว่า เพศแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มี ความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับ ลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับ ความทะเยอทะยานและความต้องการ ด้านการเงินเพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงาน ที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่า เพศชาย ดังนั้น เพศหญิงจึงอาจมีปัญหา ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชาย
3. ระดับ การศึกษา	ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526) ศักดิ์ศรีรัฐ แพรพันธ์ (2554)	ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ความพยายาม ในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษานับเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของ ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
4. ระดับ ตำแหน่ง	ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526)	ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัยคือ ลักษณะส่วนบุคคล ความพยายาม ในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 8 ลักษณะประชากร (Demographic characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึง ภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคมสถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตามลักษณะประชากร อย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึง ผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือความรู้ความสามารถและหรือลักษณะ ทางจิตวิทยา
5. ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2526)	ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ความพยายาม ในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษานับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี
6. การจัดการ ป้องกันชายแดน	ภารกิจจากกองทัพบกที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภารกิจ การป้องกันชายแดน การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนาเพื่อ ความมั่นคง (กองกำลังบูรพา, 2558)	การป้องกันชายแดนหมายถึง การปฏิบัติงานด้านการรักษาอำนาจ อธิปไตยบนผืนแผ่นดินไทย ป้องกันไม่ให้ กำลังต่างชาติรุกล้ำอธิปไตยตามแนวเขต ชายแดน
7. การจัดการรักษา ความมั่นคงภายใน	ภารกิจจากกองทัพบกที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภารกิจ การป้องกันชายแดน การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนาเพื่อ ความมั่นคง (กองกำลังบูรพา, 2558)	การรักษาความมั่นคงภายในหมายถึง การปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาภัย คุกคาม ด้านต่าง ๆ ภายในประเทศ เช่น ปัญหาเสียดินแดน ปัญหาค้นต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย, ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และปัญหาการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น
8. การจัดการพัฒนา เพื่อความมั่นคง ตามแนวชายแดน	ภารกิจจากกองทัพบกที่สำคัญ 3 ประการ คือ ภารกิจ การป้องกันชายแดน การรักษาความมั่นคงภายใน และการพัฒนา เพื่อความมั่นคง (กองกำลังบูรพา, 2558)	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง ตามแนวชายแดนหมายถึง การปฏิบัติงาน ด้วยการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดน และหมู่บ้านเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง สนับสนุนภารกิจป้องกันชายแดน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้วครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปรผล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กำลังพลของกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1,800 คน (ตามอัตราการบรรจุกำลังปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม) โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วยเฉพาะกิจ ดังนี้ (กองกำลังบูรพา, 2558)

1. หน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำนวน 480 คน
2. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12 จำนวน 660 คน
3. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13 จำนวน 660 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลของกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำนวน 328 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยาโมเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ดังนี้

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

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อน (การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{1800}{1 + (1800 \times 0.05 \times 0.05)} \\
 &= 327.27 \\
 &= 328 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ จะสุ่มประชากรจำนวน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เนื่องจากเป็นลักษณะประชากรที่คล้ายกัน คือ ทำงานในพื้นที่ชายแดน แต่จะแตกต่างกันที่หน่วยและพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามแต่ละหน่วย ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

หน่วย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ 12	480	84
หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ 13	660	122
หน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12	660	122
รวม	1,800	328

จากตารางที่ 2 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1 เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และคำถามปลายเปิด (Open end) 2 ข้อ ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของกำลังพลในกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ซึ่งที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้แก่ ภารกิจป้องกันชายแดน, ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับดังนี้

1. ภารกิจป้องกันชายแดน	จำนวน 10 ข้อ
2. ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน	จำนวน 7 ข้อ
3. ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน	จำนวน 7 ข้อ
รวมทั้งหมด	จำนวน 24 ข้อ

โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
มาก	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาในการปฏิบัติงานจากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 พันเอก ปรมารช บุนนาค ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน
ที่ 12

3.3 พันตำรวจโท ปาริชาติ บรรจงปรุ รองผู้กำกับการหน่วยเฉพาะกิจตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 12

และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลในกองกำลังบูรพาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงตรงหรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือนำเรียนผู้บัญชาการกองกำลังบูรพา ขออนุญาตเข้าพื้นที่ตามแนวชายแดน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือที่ผู้บัญชาการกองกำลังบูรพานุมัติไปให้ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจตามแนวชายแดนทั้ง 3 หน่วย ทราบ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกจ่ายแบบสอบถามไปจำนวน 328 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 328 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลที่ตรวจสอบให้คะแนน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกีดกันชายแดน การกีดกันการรักษาความมั่นคงภายใน และการกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA และทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe'

เกณฑ์การแปรผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปรผลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในปัญหาการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.75-2.50 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.25 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.25-4.00 หมายถึง ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากำลังพลของกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำนวน 328 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 31 ปี	196	59.76
31-40 ปี	63	19.21
41-50 ปี	41	12.50
51-60 ปี	28	8.53
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอายุไม่เกิน 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.76 รองลงมา 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.21 และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	325	99.09
หญิง	3	0.91
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 99.09 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 0.91

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	120	36.59
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	119	36.28
อนุปริญญา/ ปวส.	57	17.38
ปริญญาตรีขึ้นไป	32	9.75
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 36.59 รองลงมา จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 36.28 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.75

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ	172	52.44
นายสิบประจำชุด	92	28.05

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าชุด	37	11.28
ฝ่ายอำนวยการ/ เจ้าหน้าที่	14	4.27
รอง ผบ.หน่วย/ รอง หน.ชุด	11	3.35
ผู้บังคับหน่วย	2	0.61
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะตำแหน่ง อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 52.44 รองลงมาตำแหน่ง นายสิบประจำชุด คิดเป็นร้อยละ 28.05 และ หัวหน้าชุด คิดเป็นร้อยละ 11.82

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	203	61.89
6-10 ปี	45	13.72
11-15 ปี	27	8.23
16 ปีขึ้นไป	53	16.16
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.89 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.16 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.39

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการปฏิบัติงาน
ของกำลังพลกองกำลังบูรพาด้านการป้องกันชายแดน

ด้านการป้องกันชายแดน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. การจัดตั้งจุดตรวจ/ ด้านตรวจตามแนวชายแดน ในพื้นที่ความรับผิดชอบ ของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ ไม่เพียงพอ	18 (5.49)	96 (29.27)	172 (52.44)	42 (12.80)	2.73	0.75	มาก	1
2. การจัดเตรียมสนามรบ ด้านการข่าวของท่านมีข้อมูล ไม่เพียงพอ	14 (4.27)	131 (39.93)	145 (44.21)	38 (11.59)	2.63	0.74	มาก	2
3. ในพื้นที่/ ความรับผิดชอบ ของท่านมีปัญหาเรื่องทุนระเบิด/ กับระเบิด	70 (21.30)	110 (33.50)	127 (38.70)	21 (6.50)	2.30	0.87	น้อย	9
4. ท่านประสบปัญหา การปฏิบัติงานในพื้นที่ทำกิน ของราษฎรในพื้นที่/ ความรับผิดชอบของท่าน เช่น จุดตรวจเป็นพื้นที่ทำกิน ของราษฎร เป็นต้น	42 (12.80)	130 (39.60)	126 (38.40)	30 (9.20)	2.44	0.82	น้อย	4
5. ในพื้นที่/ความรับผิดชอบ ของท่าน ท่านประสบปัญหา เรื่องความไม่ชัดเจนของเส้น เขตแดนหรือพื้นที่อ้างสิทธิ์ ระหว่างไทยและกัมพูชา	53 (16.20)	109 (33.20)	142 (43.30)	24 (7.30)	2.42	0.84	น้อย	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการป้องกันชายแดน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
6. กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของท่านขาดความรู้/ ความเข้าใจ ในเรื่องเส้นเขตแดนระหว่าง ประเทศ	38 (11.60)	138 (42.10)	126 (38.40)	26 (7.90)	2.43	0.79	น้อย	5
7. กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ปฏิบัติงานของท่านประสบ ปัญหาความเข้าใจในเรื่องกฎ การปะทะ กับฝ่ายตรงข้าม เช่น เอกสารอ้างอิง การใช้อาวุธ ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	36 (11.00)	157 (47.80)	115 (35.10)	20 (6.10)	2.36	0.75	น้อย	7
8. ในพื้นที่ปฏิบัติงานท่าน ประสบปัญหาการลาดตระเวน ร่วมในพื้นที่ เช่น นัดหมายแล้ว ไม่มา, เข้าพื้นที่ที่ต้องการ ลาดตระเวนไม่ได้ เป็นต้น	54 (16.50)	149 (45.40)	104 (31.70)	21 (6.40)	2.28	0.81	น้อย	10
9. ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน ประสบปัญหาเรื่องการพัฒนา ความสัมพันธ์กับผู้นำทหาร/ ตำรวจของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประสานงานยาก, พูดุข ไม่เข้าใจกัน เป็นต้น	43 (13.10)	115 (35.10)	127 (38.70)	43 (13.10)	2.52	0.88	มาก	3
10. กำลังพลที่ปฏิบัติงาน ตามแนวชายแดนขาดความรู้/ ความเข้าใจ ในแผนป้องกัน ชายแดนตามที่ กองกำลังบูรพา ได้กำหนดมา	41 (12.50)	156 (47.60)	107 (32.60)	24 (7.30)	2.35	0.79	น้อย	8
	รวม				2.48	0.58	น้อย	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหา ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันชายแดน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า การจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจตามแนวชายแดนในพื้นที่ ความรับผิดชอบมีอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าวมีข้อมูลไม่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.63$, $SD = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ ในพื้นที่ปฏิบัติงานประสบปัญหาการลาดตระเวนร่วม ในพื้นที่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัญหาการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองกำลังบูรพาด้านการรักษาความมั่นคงภายใน

ด้านการรักษาความมั่นคง ภายใน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบ ของท่านพบปัญหา ภัยคุกคามด้านยาเสพติด	38 (11.60)	91 (27.70)	162 (49.40)	37 (11.30)	2.60	0.83	มาก	1
2. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของ ท่านพบปัญหาภัยคุกคาม ด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย	37 (11.30)	94 (28.60)	164 (50.00)	33 (10.10)	2.59	0.81	มาก	2
3. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบ ของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ ละสิ่งแวกค้อม	37 (11.30)	129 (39.40)	132 (40.20)	30 (9.10)	2.47	0.81	น้อย	3

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านการรักษาความมั่นคง ภายใน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
4. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบ ของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านอาชญากรรม ข้ามชาติ เช่น การลักลอบ นำรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ข้ามแดน การค้าอาวุธ สงคราม	48 (14.60)	139 (42.40)	130 (39.60)	11 (3.40)	2.32	0.76	น้อย	5
5. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบ ของท่านพบปัญหา ด้านการลักลอบนำสินค้า ไม่ผ่านพิธีการทางศุลกากร เช่น ก๊าซหุงต้ม ถ่าน บุหรี่ เหล้า ข้าวเปลือก ข้าวโพด มันสำปะหลัง	41 (12.50)	139 (42.40)	129 (39.30)	19 (5.80)	2.38	0.77	น้อย	4
6. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของท่านมีความขัดแย้ง หรือไม่ให้ความร่วมมือ จากประชาชน/ราษฎร	60 (18.30)	142 (43.30)	114 (34.70)	12 (3.70)	2.24	0.78	น้อย	6
7. ท่านมีความขัดแย้งหรือ ไม่ให้ความร่วมมือ จากผู้ประกอบการหรือ ประชาชนในพื้นที่ ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจ ที่รับผิดชอบของ	82 (25.00)	148 (45.10)	84 (25.60)	14 (4.30)	2.09	0.81	น้อย	7
รวม					2.39	0.63	น้อย	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาเพื่อ ความมั่นคงตามแนวชายแดน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
3. ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน ประสบปัญหาในการคัดเลือก บุคคล/ แกนนำ ในการปลูกฝัง ความมีวินัย และการอยู่ร่วมกัน ในหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	50 (15.20)	152 (46.30)	104 (31.70)	22 (6.80)	2.30	0.80	น้อย	5
4. ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของท่านประสบปัญหา ในการจัดระบบราชการ ในหมู่บ้านให้พ้นจากภัย อันตราย	51 (15.50)	146 (44.50)	119 (36.30)	12 (3.70)	2.28	0.76	น้อย	6
5. กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของท่านขาด ความเข้าใจในการปลูก จิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้กับประชาชนนำไป สู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จ	81 (24.70)	119 (36.30)	113 (34.50)	15 (4.50)	2.19	0.86	น้อย	7
6. ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบ ของท่านประสบปัญหา ที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ของตนเอง	41 (12.50)	130 (39.60)	138 (42.10)	19 (5.80)	2.41	0.78	น้อย	1
7. ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบ ของท่าน มีปัญหา ความยากจน ปัญหาว่างงาน ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้	41 (12.50)	130 (39.60)	138 (42.10)	19 (5.80)	2.40	0.72	น้อย	3
รวม					2.33	0.65	น้อย	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหา
ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ในภาพรวมความคิดเห็น

อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, $SD = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ ได้แก่ ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของท่านประสบปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของตนเอง เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาดความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา ($\bar{X} = 2.41$, $SD = 0.86$) และอันดับสุดท้าย คือ กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาดความเข้าใจในการปลูกจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ให้กับประชาชน นำไปสู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.19$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 11 สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

ปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการป้องกันชายแดน	2.48	0.58	น้อย	1
2. ด้านการรักษาความมั่นคงภายใน	2.39	0.63	น้อย	2
3. ด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน	2.33	0.65	น้อย	3
รวม	2.40	0.58	น้อย	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในภาพรวมในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, $SD = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันชายแดน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.58$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการรักษาความมั่นคงภายใน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, $SD = 0.65$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวิธีการบริหารความขัดแย้งในปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา ด้านจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น

อยู่ในระดับน้อย ซึ่งผลการศึกษานี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็น ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ

อายุ	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 30 ปี	2.49	0.59
31-40 ปี	2.18	0.48
41-50 ปี	2.25	0.67
51-60 ปี	2.46	0.56

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.49$, $SD = 0.59$) รองลงมาได้แก่ อายุ 51-60 ปี ($\bar{X} = 2.46$, $SD = 0.56$) และอันดับสุดท้าย คือ มีอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 2.18$, $SD = 0.48$)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.80	3	1.93	5.83	0.001
ภายในกลุ่ม	107.45	324	0.33		
รวม	113.25	327			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ของกลุ่มอายุต่าง ๆ ของผู้ตอบ

แบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ดังนั้น กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' (Post hoc) ต่อได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกำลังพลที่มีอายุต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติงาน ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	2.49		0.31*	0.24	0.03
31-40 ปี	2.18			-0.07	-0.28
41-50 ปี	2.25				-0.21
51-60 ปี	2.46				

จากตารางที่ 14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการปฏิบัติงานตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้วแตกต่างกับผู้ตอบแบบที่มีอายุ 31-40 ปี โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีปัญหาการปฏิบัติงานตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว มากกว่า ผู้ตอบแบบที่มีอายุ 31-40 ปี

สมมติฐานที่ 2 กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ตารางเปรียบเทียบเพศกับปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา
ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

เพศ	จำนวน (n = 328)	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	325	2.40	0.59	-2.07	0.15
หญิง	3	2.60	0.16		

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ของกำลังพลเพศชายและเพศหญิง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้น กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ที่มีต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา
ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.37	0.65
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	2.38	0.59
อนุปริญญา/ ปวส.	2.43	0.55
ปริญญาตรีขึ้นไป	2.51	0.35

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษاپริญญาตรีขึ้นไป เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.51$,

SD = 0.35) รองลงมาได้แก่ มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\bar{X} = 2.43$, SD = 0.55) และอันดับสุดท้าย คือ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 2.37$, SD = 0.65)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.565	3	0.188	0.541	0.654
ภายในกลุ่ม	112.684	324	0.348		
รวม	113.249	327			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ของกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.654 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานตั้งนั้นกำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 กำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	SD
อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ	2.43	0.65
นายสิบประจำชุด	2.38	0.52
หัวหน้าชุด	2.48	0.42
ฝ่ายอำนวยการ/ เจ้าหน้าที่	2.17	0.50

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	SD
รอง ผบ.หน่วย/ รอง หน.ชุด	2.15	0.62
ผู้บังคับหน่วย	2.25	0.00

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งหัวหน้าชุด เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.42$) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่ง อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ ($\bar{X} = 2.43$, $SD = 0.65$) และ ตำแหน่งนายสิบประจำชุด ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.983	5	0.397	1.148	0.335
ภายในกลุ่ม	111.266	322	0.346		
รวม	113.249	327			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ของกลุ่มตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.335 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้นกำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD
1-5 ปี	2.43	0.59
6-10 ปี	2.38	0.54
11-15 ปี	2.45	0.41
16 ปีขึ้นไป	2.29	0.71

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.45$, $SD = 0.41$) รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ($\bar{X} = 2.43$ $SD = 0.59$) และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 2.38$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.912	3	0.304	0.877	0.453
ภายในกลุ่ม	112.337	324	0.347		
รวม	113.249	327			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว ของกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.453 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังนั้น กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
2. กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน		✓
3. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน		✓
4. กำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน		✓
5. กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน-		✓

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลของกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว จำนวน 328 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา “ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว” สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 31 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตำแหน่ง อาสาสมัคร/พลทหาร/ พลตำรวจ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

2. ระดับความคิดเห็นของกำลังพลปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองกำลังบูรพา

ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภารกิจป้องกันชายแดน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านภารกิจป้องกันชายแดน อยู่ในระดับน้อย โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาการจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจตามแนวชายแดนในพื้นที่ความรับผิดชอบมีอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าวมีข้อมูลไม่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ในพื้นที่ปฏิบัติงานประสบปัญหาการลาดตระเวนร่วมในพื้นที่ อยู่ในระดับน้อย

2.2 ด้านภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน อยู่ในระดับน้อย โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นพื้นที่ปฏิบัติงาน/จุดตรวจที่รับผิดชอบพบปัญหาภัยคุกคามด้านยาเสพติดเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ พบปัญหาภัยคุกคามด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ความขัดแย้งจากผู้ประกอบการหรือประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน/จุดตรวจที่รับผิดชอบของอยู่ในระดับน้อย

2.3 ด้านภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นพื้นที่รับผิดชอบประสบปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของตนเอง เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา อยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาดความเข้าใจในการปลูกจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้กับประชาชนนำไปสู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จ อยู่ในระดับน้อย

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกำลังพลในปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจของกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามพื้นที่รับผิดชอบ

3.1 กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการทำงานแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.4 กำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษา “ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว” ได้ศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลในปัญหา การปฏิบัติงานตามภารกิจของกองกำลังบูรพา และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น โดยจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า กำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจป้องกันชายแดน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภารกิจการรักษา ความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก ที่กำหนดความสำคัญของปัญหาตามภารกิจ กองทัพบก 3 ประการ ซึ่งภารกิจป้องกันชายแดนคือความเร่งด่วนลำดับที่ 1 และได้กำหนดพันธกิจ 4 ประการ ให้กำลังพลได้ปฏิบัติตามนโยบาย ประกอบด้วย พันธกิจการปฏิบัติในพื้นที่ระวางป้องกัน พันธกิจการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน, พันธกิจการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน และพันธกิจ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปจากผลการศึกษาที่พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลัง พลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดบน้อย เนื่องจาก การที่กองกำลังบูรพาจัดตั้งมานาน กว่า 30 ปี มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ประสบการณ์ ทราบถึง ปัญหาต่าง ๆ รวมถึงแนวทางแก้ไขในระดับพื้นที่ จนถึงระดับยุทธศาสตร์ แต่ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลง ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายอำนวยการ ตลอดจนกำลังพลที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ตามแนวชายแดน ก็ยังมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น บางเรื่องก็ยังไม่แก้ไขไม่ได้ บางเรื่องก็เป็นปัญหาในระดับพื้นที่อย่างยาวนาน ตามที่กล่าวมาจึงส่งผลให้กำลังพลมีความคิดเห็นต่อปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดบน้อย

ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามภารกิจงานของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว พบว่า กำลังพลที่มีเพศ ตำแหน่งงานและระยะเวลา ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนกำลังพลที่มีอายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวผู้เขียนจึงนำเสนอการอภิปราย ดังนี้

1. กำลังพลที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปัญหาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากกำลังพลที่มีอายุที่ต่างกันทำให้มีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่ไม่เหมือนกัน จึงทำปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับนโยบายของผู้บัญชาการกองกำลังบูรพา ที่ได้ให้แนวทางในการปฏิบัติงาน ที่ว่าการจัดกำลังพล ที่ปฏิบัติงานตามจุดตรวจ/ จุดสกัด ต่าง ๆ ตามแนวชายแดน จะต้องไม่ให้กำลังพลอายุน้อย หรือ ที่เข้ารับรรจุใหม่ ปฏิบัติงานโดยลำพัง จะต้องมีผู้อาวุโสเป็นผู้นำ ยึดถือความเป็นพี่และน้อง สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้น ในภาพรวมจะมีกำลังพลที่อายุ ต่าง ๆ กันในแต่ละพื้นที่ ปฏิบัติการ

2. กำลังพลที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกรปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดในการบรรจุกำลังพลทหาร/ ตำรวจหญิง ให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังพล เพื่อตรวจสอบบุคคลที่เป็นสุภาพสตรี ซึ่งฝ่ายทหาร/ ตำรวจชาย จะทำหน้าที่นี้อาจจะไม่เหมาะสม กับการปฏิบัติ ดังนั้น การปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกรปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 12 เรื่องของความรู้ หรือการศึกษาของกำลังพล จะต้องส่งเสริมให้กำลังพลทุกระดับ พัฒนาในสูงขึ้น ไม่มีผล ต่อการปฏิบัติงาน เพียงแต่จะเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยมีคุณภาพขึ้น แต่ปัญหา ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มักจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ จะเป็นเหตุการณ์ ตามกรณี ดังนั้น ปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน

4. กำลังพลที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกรปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนโยบายของผู้บัญชาการกองกำลังบูรพาในเรื่องการบรรจุกำลังพล ให้ตรงกับงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งจะขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน

5. กำลังพลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกรปัญหา ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้บังคับหน่วยที่คำนึงถึง ประสิทธิภาพของกำลังพลในการปฏิบัติงาน จะต้องทำงานร่วมกับกำลังพลที่หมุนเวียน เข้ามาปฏิบัติงาน จะเกิดการ บูรณาการร่วมกัน ดังนั้นปัญหาในการปฏิบัติงานในภาพรวม จะไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนว ชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า กำลังพลมีระดับความคิดเห็นในปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจป้องกัน

ชายแดน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนา เพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะด้านภารกิจการป้องกันชายแดน ควรมีการปรับปรุงจุดตรวจ/ จุดสกัด ตามแนวชายแดน เนื่องจากผลการวิจัยการจัดตั้งจุดตรวจ/ ด่านตรวจตามแนวชายแดนในพื้นที่ ความรับผิดชอบมีอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง ในปัญหาตามภารกิจป้องกันชายแดน โดยเพิ่มอุปกรณ์ หรือจัดหาเครื่องมือให้มากขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ ในแต่ละพื้นที่
2. ข้อเสนอแนะด้านภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน ควรมีการปรับปรุงนโยบายในการป้องกันและปราบปรามภัยคุกคามรูปแบบใหม่ให้เป็นรูปธรรมใหม่ชัดเจน โดยเฉพาะภัยคุกคามด้านยาเสพติด และ ภัยคุกคามด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นปัญหาอันดับต้น ในภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน โดยจัดการประชุมส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ในระดับพื้นที่ อำเภอ/จังหวัด เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่แท้จริง สามารถทำได้ ในระดับผู้ปฏิบัติ และขับเคลื่อน ไปถึงการแก้ไขปัญหาในระดับยุทธศาสตร์ ผ่านทางกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการแก้ไขที่ยั่งยืนต่อไป
3. ข้อเสนอแนะด้านภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน รวมถึงการทำความเข้าใจกับประชาชนที่อาศัยและประกอบอาชีพตามแนวชายแดนด้วย โดยเฉพาะกำลังพลที่ขาดความเข้าใจ ในการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ (ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา) และเรื่องของราษฎรที่ประสบปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของตนเอง เป็นปัญหาอันดับต้น ในภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน โดยการจัดการปฐมนิเทศให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ก่อนการปฏิบัติงาน การจัดชุดตรวจลงพื้นที่ เพื่อทดสอบความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเมื่อพบข้อบกพร่อง อีกทั้งการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการในพื้นที่ และประชาชนที่อาศัย/ประกอบอาชีพตามแนวชายแดน จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ และขอความร่วมมือ ไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับการปฏิบัติงานของกำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของกำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีประเด็นปัญหาในแง่มุมอื่นที่น่าศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้ง ดังนั้นควรมีการศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพล กองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงลึกมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำลังพลในปฏิบัติงานตามภารกิจกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ทำให้ไม่สามารถที่จะทราบได้ว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ไหนบ้างที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลนอกเหนือจากภารกิจของกองกำลังบูรพา ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางนโยบาย และปรับปรุงการทำงานของกองกำลังพลต่อไป
3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำลังพลในปฏิบัติงานตามภารกิจกองกำลังบูรพาตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว เท่านั้น ซึ่งกองกำลังบูรพามีการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็นฝ่าย ๆ ในการรับผิดชอบและกำกับดูแลงานและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ควรมีการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่นอกเหนือกับกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน เพื่อเปรียบเทียบกำลังพลในทุกระดับ เพื่อได้รับข้อมูลระดับเชิงลึก และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กองกำลังบูรพา. (2555). *สรุปการปฏิบัติงานประจำปี-กองกำลังบูรพา*. สระแก้ว: กองกำลังบูรพา
- กองกำลังบูรพา. (2557). *คำสั่งป้องกันชายแดนประจำปี 2557-กองกำลังบูรพา*. สระแก้ว: กองกำลังบูรพา.
- กองกำลังบูรพา. (2558). *ข้อมูลทั่วไปและภารกิจหน้าที่ของกองกำลังบูรพา*. สระแก้ว: กองกำลังบูรพา
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ครรชิต สลับแสง. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชม ภูมิภาค. (2526). *พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- ชิตพล ชัยมะดัน. (2556). *เอกสารประกอบการสอบวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชำนาญ รัชชนะ. (2552). *สภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุล. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2538). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ และทัศนคติในการวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2542). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูแมค.

- ประวิทย์ ขออาพัทธ์. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.
- พรพิมล ธนนิษฐ์. (2555). *ปัญหาในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ของทหารและพลังงานทหาร*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. (2521). *วิทยาการจัดการ และพฤติกรรมบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์ □
- วรรัตน์ เขียวไฟรี. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิกิพีเดีย. (2558). *ความหมายของคำว่าปัญหา*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ปัญหา>
- วิรัช อุดมทรัพย์ปัญญา. (2554). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของส่วน โยธา องค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์สหรัฐ แพรพันธ์. (2554). *การปฏิบัติงานของตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สงคราม ปั่นเอี่ยม. (2548). *องค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสถานีตำรวจภูธรเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2517). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า □ ๑.
- สมหมาย อุปถัมภ์. (2548). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม: ศึกษากรณีประชาชนในเขตสถานีตำรวจนครบาลบางนา กรุงเทพฯ: ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนัน เลहनันท์. (2531). *การพัฒนาองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2553). ปัญหาในการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร. *มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. วารสารเซนต์จอห์น*, 17(14), 67-74.
- สุรชาติ ฅ หนองคาย. (2543). *จิตวิทยาการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิตร ฯ.
- สุรัตน์ จันทศิลป์. (2549). *การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการอำนวยความสะดวกของพนักงานสอบสวนตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณ รักรธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์ กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย ชุมนุญดวง. (2552). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Barnard, C. L. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Barber, J. D. (1972). *Citizen politics*. Chicago: Markham.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnett (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Ran McNally.
- Porter, L. W. , & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. University of California: Unpublished paper.
- Schermerhon, J. R. (1966). *Management*. New York: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาของกำลังพลในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้แก่ ภารกิจป้องกันชายแดน ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดนจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะของกำลังพลในกองกำลังบูรพา ๗ รวมถึงการพัฒนาการบริหารงานของกองกำลังบูรพาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของกำลังพลในกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว ซึ่งที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้แก่ ภารกิจป้องกันชายแดน, ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ
3. ผู้วิจัยขอความเมตตาอนุเคราะห์ความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน เพื่อประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานของกองกำลังบูรพาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พ.ท. ปฏิวัติ เฟื่องประภัสสร

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี (เต็ม)
2. เพศ

<input type="checkbox"/> (1) ชาย	<input type="checkbox"/> (2) หญิง.
----------------------------------	------------------------------------
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> (1) มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.
<input type="checkbox"/> (3) ปวส./ อนุปริญญา	<input type="checkbox"/> (4) ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> (5) สูงกว่าปริญญาตรี	
4. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> (1) อาสาสมัคร/ พลทหาร/ พลตำรวจ	<input type="checkbox"/> (2) นายสิบประจำชุด
<input type="checkbox"/> (3) หัวหน้าชุด	<input type="checkbox"/> (4) ฝ่ายอำนวยการ/ เจ้าหน้าที่
<input type="checkbox"/> (5) รอง ผบ.หน่วย/ รอง หน.ชุด	<input type="checkbox"/> (6) ผู้บังคับหน่วย
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี (เต็ม)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังบูรพาที่ปฏิบัติหน้าที่
ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา เขตจังหวัดสระแก้ว

กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยให้ทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เรื่องที่ 1 การกิจการป้องกันชายแดน					
1.	การจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจตามแนวชายแดน ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอ				
2.	การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าวของท่าน มีข้อมูลไม่เพียงพอ				
3.	ในพื้นที่/ ความรับผิดชอบของท่านมีปัญหา เรื่องทุ่นระเบิด/ กับระเบิด				
4.	ท่านประสบปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ทำ กินของราษฎรในพื้นที่/ ความรับผิดชอบ ของท่าน เช่น จุดตรวจเป็นพื้นที่ทำกินของ ราษฎร เป็นต้น				
5.	ในพื้นที่/ ความรับผิดชอบของท่าน ท่านประสบ ปัญหาเรื่องความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดน หรือพื้นที่อ้างสิทธิ์ระหว่างไทยและกัมพูชา				
6.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาด ความรู้/ ความเข้าใจในเรื่องเส้นเขตแดน ระหว่างประเทศ				

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.	กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหาความเข้าใจในเรื่องกฎการปะทะ กับฝ่ายตรงข้าม เช่น เอกสารอ้างอิง การใช้อาวุธในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น				
8.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานท่านประสบปัญหาการลาดตระเวนร่วมในพื้นที่ เช่น นัดหมายแล้วไม่มา, เข้าพื้นที่ที่ต้องการลาดตระเวนไม่ได้ เป็นต้น				
9.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหาเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้นำทหาร/ตำรวจของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประสานงานยาก, พูดคุยไม่เข้าใจกัน เป็นต้น				
10.	กำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนขาดความรู้/ความเข้าใจ ในแผนป้องกันชายแดนตามที่ กองกำลังบูรพาได้กำหนดมา				

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เรื่องที่ 2 ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน					
1.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัยคุกคามด้านยาเสพติด				
2.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัยคุกคามด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย				
3.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัยคุกคามด้านการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม				
4.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัยคุกคามด้านอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น การลักลอบนำรถยนต์ รถจักรยานยนต์ข้ามแดน การค้าอาวุธสงคราม				
5.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาด้านการลักลอบนำสินค้าไม่ผ่านพิธีการทางศุลกากร เช่น ก๊าซหุงต้ม ถ่าน บุหรี่ เหล้า ข้าวเปลือก ข้าวโพด มันสำปะหลัง				
6.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านมีความขัดแย้งหรือไม่ให้ความร่วมมือจากประชาชน/ ราษฎร				
7.	ท่านมีความขัดแย้งหรือไม่ให้ความร่วมมือจากผู้ประกอบการหรือประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของ				

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เรื่องที่ 3 ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตาม แนวชายแดน					
1.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาด ความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องการพัฒนา หมู่บ้านตามแนวชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา				
2.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหา ในการรวบรวม และจัดระเบียบให้ราษฎร ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ต่อแหลมตามแนวชายแดน				
3.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหา ในการคัดเลือกบุคคล/ แกนนำ ในการปลูกฝัง ความมีวินัย และการอยู่ร่วมกันในหมู่บ้านที่ รับผิดชอบ				
4.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหา ในการจัดระบบราษฎรในหมู่บ้านให้พ้นจาก ภัยอันตราย เช่น ชุกรักษาความปลอดภัย หมู่บ้านตามแนวชายแดนไม่มีประสิทธิภาพ, ไม่มีการเข้าเวรยาม				
5.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน ขาดความเข้าใจในการปลูกจิตสำนึก ในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้กับประชาชน นำไปสู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบการต่อสู้เบ็ดเสร็จ				

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.	ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของท่านประสบ ปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของตนเอง				
7.	ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของท่าน มีปัญหาความยากจน ปัญหาว่างงาน ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้				

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม
 ปัญหาการปฏิบัติงานตามภารกิจของกำลังพลกองกำลังบูรพา ตามแนวชายแดน ไทย-กัมพูชา
 จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
เรื่องที่ 1 ภารกิจการป้องกันชายแดน						
1.	การจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจตามแนวชายแดนในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	การจัดเตรียมสนามรบด้านการข่าวของท่านมีข้อมูลไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ในพื้นที่/ความรับผิดชอบของท่านมีปัญหาเรื่องทุ่นระเบิด/กับระเบิด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ท่านประสบปัญหาการปฏิบัติงานในพื้นที่ทำกินของราษฎรในพื้นที่/ความรับผิดชอบของท่าน เช่น จุดตรวจเป็นพื้นที่ทำกินของราษฎร เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ในพื้นที่/ความรับผิดชอบของท่าน ท่านประสบปัญหาเรื่องความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดนหรือพื้นที่อ้างสิทธิ์ระหว่างไทยและกัมพูชา	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านขาดความรู้/ความเข้าใจในเรื่องเส้นเขตแดนระหว่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7.	กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหาความเข้าใจในเรื่องกฎการปะทะ กับฝ่ายตรงข้าม เช่น เอกสารอ้างอิง การใช้อาวุธในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
8.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานท่านประสบปัญหาการลาดตระเวนร่วมในพื้นที่ เช่น นัดหมายแล้วไม่มา, เข้าพื้นที่ที่ต้องการลาดตระเวนไม่ได้ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
9.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบปัญหาเรื่องการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้นำทหาร/ ตำรวจของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประสานงานยาก, พูดคุยไม่เข้าใจกัน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
10.	กำลังพลที่ปฏิบัติงานตามแนวชายแดนขาดความรู้/ ความเข้าใจ ในแผนป้องกันชายแดนตามที่ กองกำลังบูรพาได้กำหนดมา	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
เรื่องที่ 2 การกิจการรักษาความมั่นคงภายใน						
1.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจ ที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านยาเสพติด	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจ ที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่ รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านการบุกรุกทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจ ที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหาภัย คุกคามด้านอาชญากรรม ข้ามชาติ เช่น การลักลอบนำรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ข้ามแดน การค้าอาวุธสงคราม	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจ ที่รับผิดชอบของท่านพบปัญหา ด้านการลักลอบนำสินค้าไม่ผ่านพิธีการ ทางศุลกากร เช่น ก๊าซหุงต้ม ถ่าน บุหรี่ เหล้า ข้าวเปลือก ข้าวโพด มัน สำปะหลัง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความขัดแย้งหรือไม่ให้ความร่วมมือ จากประชาชน/ ราษฎร	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
7.	ท่านมีความขัดแย้งหรือไม่ให้ความ ร่วมมือจากผู้ประกอบการหรือ ประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงาน/ จุดตรวจที่รับผิดชอบของ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
เรื่องที่ 3 ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคง ตามแนวชายแดน						
1.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติ เรื่องการพัฒนาหมู่บ้านตามแนว ชายแดนซึ่งดำเนินการ 3 ระบบ ได้แก่ ระบบประชากร ระบบป้องกัน และระบบพัฒนา	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบ ปัญหาในการรวบรวม และจัดระเบียบ ให้ราษฎรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ล่อแหลม ตามแนวชายแดน	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบ ปัญหาในการคัดเลือกบุคคล/ แกนนำ ในการปลูกฝังความมีวินัย และการอยู่ร่วมกัน ในหมู่บ้าน ที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่านประสบ ปัญหาในการจัดระบบราษฎร ในหมู่บ้านให้พ้นจากภัยอันตราย เช่น เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	กำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน ขาดความเข้าใจในการปลูกจิตสำนึก ในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้กับประชาชน นำไปสู่การจัดตั้งประชาชน ตามระบบ การต่อสู้เบ็ดเสร็จ	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
6.	ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของท่าน ประสบปัญหาที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป	
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	แปลผล
7.	ราษฎรในพื้นที่รับผิดชอบของท่าน มีปัญหาความยากจน ปัญหาว่างงาน ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Item-total statistics

Item	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item- total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
B1	70.5000	26.8793	.0595	.8707
B2	70.5333	26.2575	.3330	.8568
B3	70.7333	24.0644	.6460	.8458
B4	70.5000	27.1552	.2356	.8592
B5	70.5333	26.9471	.2374	.8589
B6	70.6000	25.7655	.4991	.8527
B7	70.4667	26.4644	.2707	.8585
B8	70.5333	25.9816	.4088	.8549
B9	70.7667	23.9092	.6578	.8452
B10	70.4000	26.6621	.3475	.8570
B11	70.7333	23.0989	.6715	.8438
C1	70.2667	24.9609	.5046	.8514
C2	70.4667	25.9126	.4195	.8545
C3	70.5667	26.3230	.2788	.8584
C4	70.6333	25.0678	.5103	.8513
C5	70.5000	26.7414	.2398	.8590
C6	70.5667	27.0816	.0938	.8636
C7	70.4667	25.9816	.4007	.8550
D1	70.3333	24.6437	.6506	.8470
D2	70.5667	24.5989	.5887	.8484
D3	70.4667	26.8782	.1612	.8613
D4	70.5000	22.9483	.6620	.8442
D5	70.5333	25.8437	.4471	.8538
D6	70.5333	25.5678	.3413	.8574
D7	70.5000	24.7414	.5445	.8499

Reliability coefficients

N of cases = 30.0

N of items = 25

Alpha = .8596