

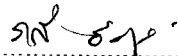
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่
138 ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ชื่อและนามสกุล พันตรี ชันวิทย์ ยมจินดา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รามณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการอนุมัติให้การศึกษาคั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



..... (รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 31 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้ศึกษา พันตรี รัชวิทย์ ยมจินดา **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 และความสัมพันธ์กับตัวแปรต้น 2 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะสิทธิและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นกำลังพลที่สังกัดกองพันทหารม้าที่ 138 จำนวน 270 นาย ช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระหว่างวันที่ 9 – 20 ตุลาคม 2550 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi – Square) วิเคราะห์ค่าเอฟ (F – test) วิเคราะห์หอนโนวา (ANOVA) และวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยลักษณะบุคคลได้แก่ ชันยศ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานต้นสังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ ส่วน อายุประสบการณ์การทำงาน และลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือให้มีการแก้ไขและพัฒนาสิทธิและสวัสดิการในเรื่อง การชี้แจงข้อมูลให้กำลังพลรับทราบ การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว ปรับปรุงสวัสดิการด้านการเดินทางในการลาพัก และการตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ กำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่ง จาก
รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ โดยได้สั่งสอน และแนะแนวทางทางที่เป็นประโยชน์ในการ
ทำวิจัย และได้กรุณาให้คำแนะนำและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยเข้ามา
ทำการศึกษาจนจะสำเร็จการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำราและเอกสารต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิง
ขอขอบพระคุณ พันโท ฐาวิรัตน์ ยั่งยืน ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 138 และพันตรี สุพรรณ
ร้อยพุทธ และกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ช่วยสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยใน
ทุกระดับตลอดมา

ธันวิทย์ ยมจินดา

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
การนำเสนอ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของความพึงพอใจ	7
แนวความคิด ทฤษฎี	8
ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ	14
สิทธิและสวัสดิการของกำลังพล	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล	25
ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ	29
ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ	30
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล และลักษณะสิทธิและสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ	32
ความสัมพันธ์ลักษณะของสิทธิและสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจ	37
การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล	38
ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	46
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปการวิจัย	49
อภิปรายผล	53
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	59
ก สิทธิของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้	60
ข แบบสอบถาม	66
ประวัติผู้ศึกษา	72

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม	25
ตารางที่ 4.2 แสดงความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจ	30
ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจของกำลังพลโดยเฉลี่ย	31
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางบุคคลของกำลังพลกับระดับความพึงพอใจ	32
ตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ กับระดับความพึงพอใจของกำลังพล	37
ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านยศ	39
ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านอายุ	40
ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านระดับเงินเดือน	41
ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านสถานภาพ	42
ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านหน้าที่	43
ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านประสบการณ์	44
ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจด้านสังกัด	45
ตารางที่ 4.13 แสดงลำดับและความถี่ของปัญหาข้อเสนอแนะ	46

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs)	10
ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg	12
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg	13

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระหว่างปี พ.ศ.2547-2549 สถานการณ์การก่อการร้ายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และบางส่วนของจังหวัดสงขลา มีการพัฒนาความรุนแรงมากขึ้น ทำให้ราษฎรไทยโดยเฉพาะราษฎรไทยที่นับถือศาสนาพุทธ ถูกลอบทำร้าย จนได้รับความสูญเสียทั้งทรัพย์สินและชีวิตเป็นจำนวนมาก ราษฎรไทยพุทธบางส่วนเริ่มทยอยละทิ้งถิ่นฐาน กองทัพบกจึงสั่งการให้กองทัพอากาศที่ 3 จัดกำลังเร่งด่วน ปฏิบัติภารกิจในการรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชนไทยพุทธ วัด โรงเรียน ราษฎร พระสงฆ์และครู ไม่ให้มีความสูญเสีย สร้างความเข้มแข็งและลดการละทิ้งถิ่นฐาน อันเป็นจุดประสงค์อย่างหนึ่งของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบที่ต้องการขับไล่อราษฎรไทยที่ไม่ได้นับถือศาสนาอิสลามออกนอกพื้นที่ กองพันทหารม้าที่ 138 เป็นหน่วยเฉพาะกิจ มีที่ตั้งปกติ ณ ค่ายพ่อขุนผาเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตรากำลังพล 826 นาย กำลังพลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ เช่น จังหวัดเพชรบูรณ์ พิจิตร แพร่ น่าน อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เป็นต้น ตามประวัติการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มักจะได้รับการฝึกในการป้องกันประเทศในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศมาโดยตลอด (เชียงใหม่ เชียงราย ดาก พิษณุโลก เพชรบูรณ์) ทั้งการป้องกันชายแดน การจัดระเบียบพื้นที่ตามแนวชายแดน และการปราบปรามยาเสพติด การปฏิบัติภารกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองพันทหารม้าที่ 138 ได้รับการฝึกการป้องกันชุมชนไทยพุทธ พระ วัด ครู และโรงเรียนในเขตจังหวัดนราธิวาส ตั้งแต่ธันวาคม 2549 และตั้งแต่ตุลาคม 2550 เป็นต้นไป กองพันทหารม้าที่ 138 ได้รับการฝึกป้องกันการก่อเหตุร้ายรายวัน และสลายโครงสร้างองค์กรของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบใน อำเภอหรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

ในการเปลี่ยนปีงบประมาณนั้น กองทัพอากาศให้หน่วยทหารในพื้นที่ ทำการสับเปลี่ยนกำลังพล ให้กำลังพลเก่าที่มีความอ่อนล้ากลับไปปฏิบัติงานในที่ตั้งปกติเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจ และนำกำลังพลใหม่ซึ่งมีความพร้อมมากกว่าเข้าปฏิบัติงานแทน อย่างไรก็ตามเนื่องจากจำนวนกำลังพลของหน่วยมีจำกัด กำลังพลส่วนใหญ่จึงต้องอยู่ปฏิบัติงานต่ออีกหนึ่งปี โดยจะพิจารณาจากกำลังพลที่สมควรใจก่อน หากไม่เพียงพอจะใช้การคัดเลือกเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจากข้อมูลการรับ

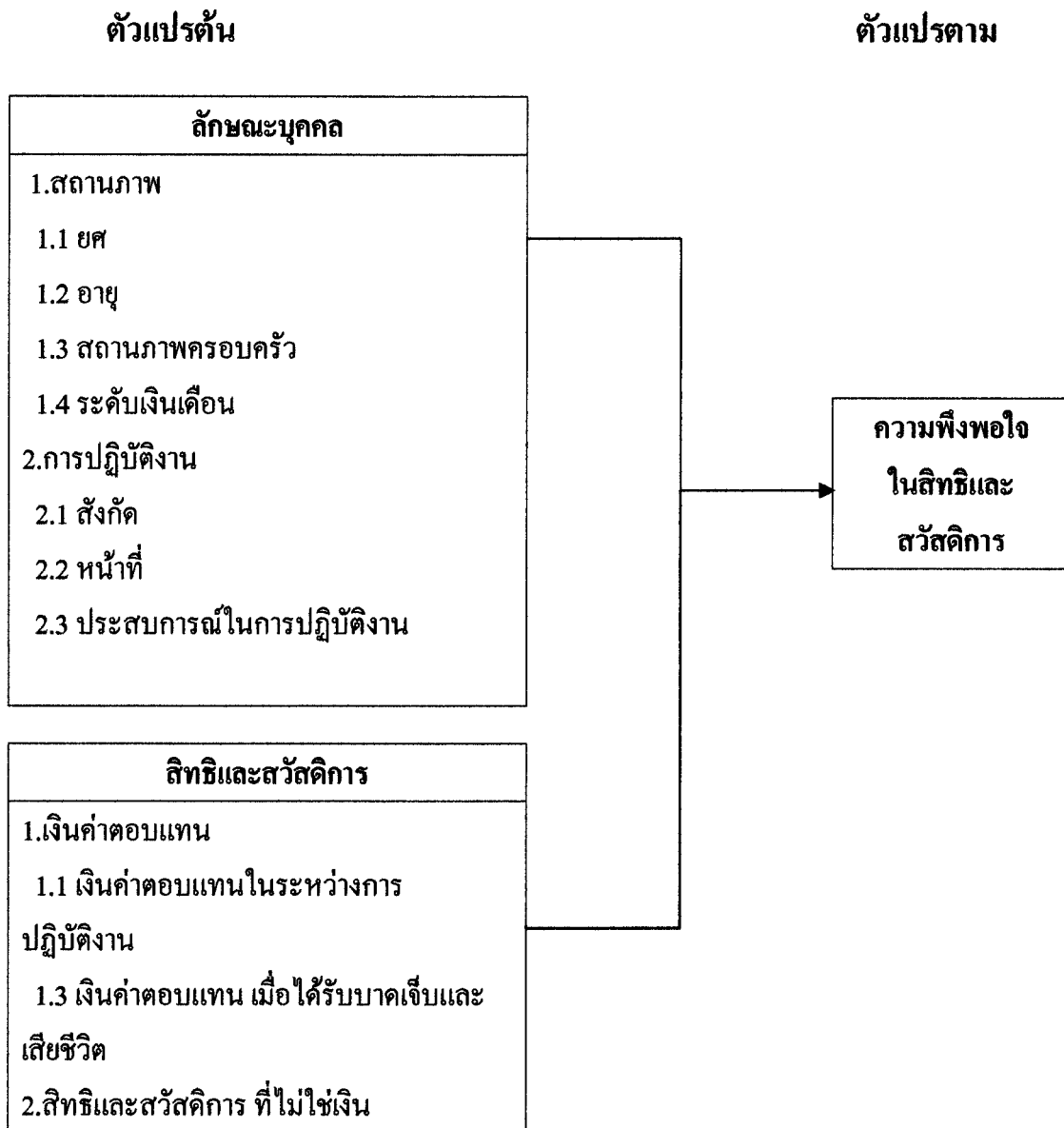
สมัครกำลังพลเพื่อปฏิบัติงานต่อไปในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของฝ่ายยุทธการ กองพันทหารม้าที่ 138 นั้น พบว่ากำลังพลที่สมัครใจทำงานต่อ มีจำนวนไม่พอเพียงกับความต้องการ

การปฏิบัติการกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการปฏิบัติการในพื้นที่อันตราย และรูปแบบการปฏิบัติงานนั้น ทำให้กำลังพลมีอัตราความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตสูง อีกทั้งกำลังพลจะต้องห่างไกลจากภูมิลำเนาและครอบครัว อาจทำให้ขวัญและกำลังใจของกำลังพลตกต่ำ อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการได้ การที่กำลังพลจะมีความเต็มใจในการทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยในภาคใต้ของประเทศไทยนั้น จะต้องมีสภาพกำลังขวัญที่ดี พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ และมีความทุ่มเทเพื่อที่จะได้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้โดยการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่สภาวะแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ที่อยู่ใ้ในสภาวะวิกฤติ เป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุม และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย หากจะต้องใช้การปฏิบัติการทางทหารในรูปแบบต่างๆ เพื่อแก้ไขสภาวะวิกฤติต่อไป (สงครามแข่งขันมวลชน การพิทักษ์ประชาชน และทรัพยากร การปฏิบัติการจิตวิทยา การปฏิบัติการด้านการข่าว การเมือง ฯลฯ) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมที่กำลังพลได้รับในปัจจุบัน ซึ่งโดยหลักการแล้วจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ สิทธิและสวัสดิการถือเป็น ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคล เป็นความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ที่สำคัญ

การศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจ และปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพล ซึ่งหากได้มีการวิเคราะห์และได้มีการปรับแก้ไขให้กำลังพลได้มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับแล้ว จะเป็นการพัฒนารักษาขวัญและกำลังใจของกำลังพล เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลดีต่อการแก้ปัญหาของประเทศชาติต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรต้น คือ ลักษณะบุคคลและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ รายละเอียดดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพประกอบที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของกำลังพลต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังของกำลังพลต่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ
3. เพื่อสำรวจปัญหา/ข้อขัดข้อง ในเรื่องสิทธิประโยชน์และพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา
4. เพื่อรวบรวมข้อมูลและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อเป็นประโยชน์กับส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมุติฐานการวิจัย

1. กำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 มีระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างต่ำ
2. ลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน
3. สิทธิและสวัสดิการที่แตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ว่าอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 โดยเป็นการศึกษาภาคตัดขวางตามระยะเวลาของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้
2. กลุ่มประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารชั้นประทวนของกองพันทหารม้าที่ 138 จำนวน 5 หน่วยงาน จำนวนรวม 826 นาย และทำการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 นาย โดยการคำนวณจากสูตรมาตรฐานที่ระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5.0

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการ และแรงจูงใจ หรือเป็นความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และการได้รับการตอบสนอง

กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารม้าที่ 138 ทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

สังกัด หมายถึง หน่วยงานระดับกองร้อยของกองพันทหารม้าที่ 138 ที่กำลังพลอยู่ในการบังคับบัญชา

หน้าที่ หมายถึง ประเภทของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความรับผิดชอบต่องาน

กองพัน หมายถึง กองพันทหารม้าที่ 138 จังหวัดนครราชสีมา

สิทธิ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ที่ทางราชการจ่ายให้กับกำลังพล ตามกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน หรือการตอบแทนอื่นๆ

สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือผลประโยชน์ตอบแทน ที่หน่วยงานจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวก หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ให้กับกำลังพล ทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกเหนือจากการจ่ายตามสิทธิ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ

1. เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา พิจารณาใช้เป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การตอบแทนสิทธิและสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้กำลังพลในกองพันทหารม้าที่ 138 และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยทหารหน่วยอื่นๆ
2. เป็นการกระตุ้นให้ส่วนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและคำนึงถึงความสำคัญของการรักษาขวัญของกำลังพล ด้วยการตอบแทนด้านสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

การนำเสนอ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้นำเสนองานวิจัยออกเป็น 5 บทดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา กรอบแนวคิดในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ การนำเสนอ ซึ่งส่วนนี้เป็นบทนำที่จะกล่าวถึงภาพของการวิจัย และเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระในส่วนต่อไป

บทที่ 2 การนำเสนอเนื้อหาสาระ ของแนวความคิดและทฤษฎีที่จะมาประกอบในการศึกษา อันได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ ลักษณะของขวัญ สติธิและสวัสดิการ แนวความคิด ทฤษฎีที่สำคัญๆ ของความพึงพอใจในผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3 วิธีการวิจัย เป็นการนำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจ และความคิดเห็นเกี่ยวกับสติธิและสวัสดิการที่ได้รับ

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอ สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 ผู้วิจัยได้ค้นคว้า เอกสารต่างๆ เกี่ยวกับความหมาย แนวความคิดและทฤษฎี ปัจจัยหรือองค์ประกอบ สิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ

วรูม (Victor H. Vroom, 1964:99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือทัศนคตินั้น เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ และทัศนคติในทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ อีกด้านหนึ่งด้วย

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965:6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจกับรายได้จากองค์กร

มาสโลว์ (Maslow, 1954:50 quoted in Korman, 1971:220) อธิบายว่า ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หากความต้องการได้รับการตอบสนองมาก บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจมาก หากความต้องการได้รับการตอบสนองน้อย บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจน้อย

บอโรว์ และสมิท (Borrow and Smith, 1977:57) กล่าวว่า ความพึงพอใจในทัศนะของคนส่วนมาก ความพึงพอใจคือความสุข ซึ่งประกอบไปด้วยความสนุกสนาน การมีประสบการณ์ที่ดีในเรื่องต่างๆ การได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนในการกระทำกิจกรรมใดๆ การมีสัมพันธภาพที่มีความหมายกับบุคคลอื่น

จอห์นสัน และคณะ (Johnson, et al . 1986:27) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงการรับรู้ด้วยจิตใจที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกสุขสำราญ อิ่มเอม และปราศจากความวิตกกังวล

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529:98) ได้นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นภาวะของความพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นเนื่องจากความประเมินประสิทธิภาพในงานของคนหนึ่งๆ ว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจมากน้อยเพียงใด ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับ กับสิ่งที่ได้รับจริงจากงานจะเป็นรากฐานของความไม่พอใจได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532:125) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือ ความรู้สึกในทางบวกหรือการมีทัศนคติในแง่ดี ที่บุคคลมีต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม สวัสดิการและค่าตอบแทน อันจะทำให้บุคคลรู้สึกชอบ มีความสุขสบายใจ พอใจในงาน เพลิดเพลินกับงาน และรู้สึกเต็มใจและมีความผูกพันกับงาน เป็นผลให้ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

2.แนวความคิด ทฤษฎี

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในผลตอบแทนของงานนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ทฤษฎี มาทบทวนดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ตามทฤษฎีนี้ Maslow Abraham H. (1954 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2540:298-307) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการของคนตามลำดับขั้นขั้นนี้มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการคือ

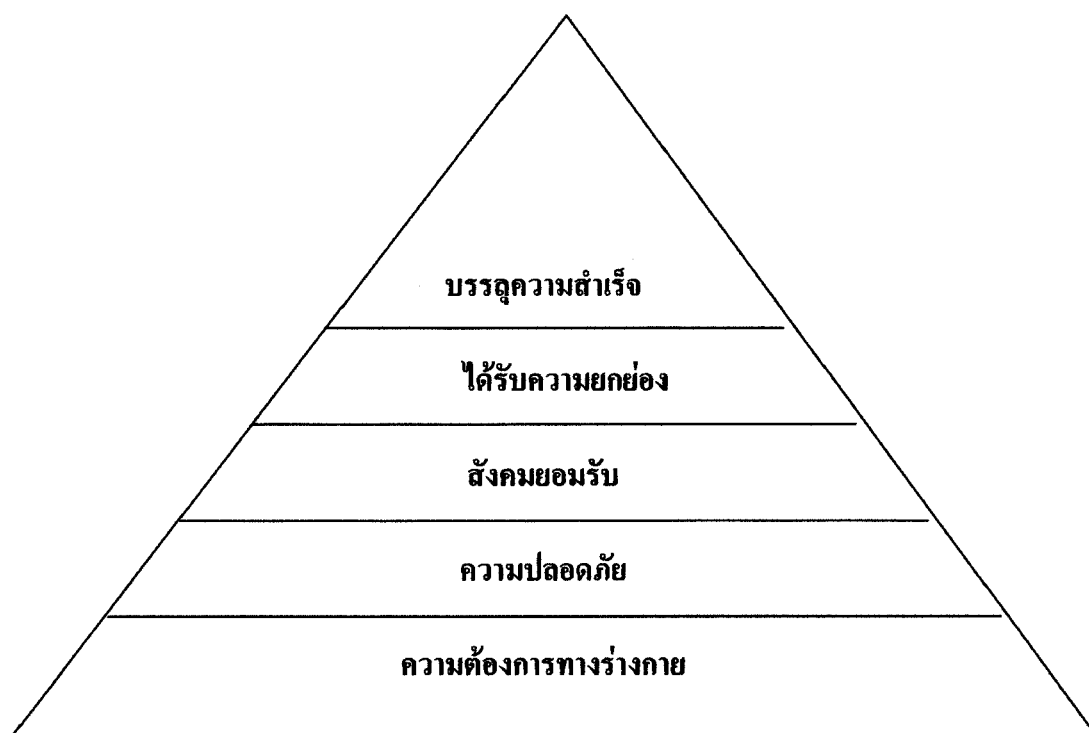
1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด トラบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นลำดับต่อไปก็จะตามมา
3. ความต้องการของคน มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อมีความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นลำดับต่อไปก็จะตามมา

ทฤษฎีของ มาสโลว์ แบ่งตามลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ แต่ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียไม่ได้ เช่น ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ขาดการรักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองไปขั้นหนึ่งแล้วความต้องการความปลอดภัยก็เกิดตามมาความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือถูกแย่งชิงสิ่งของของตน
3. ความต้องการทางสังคม (Social Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็เกิดตามมา ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem of Status Needs) ความต้องการขั้นนี้มี ความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในตัวเอง คือ ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้มีไม่มาก

นักเพราะการสนองตอบความต้องการขั้นต่ำกว่าแต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอ และเป็นที่ยังพอใจของคน
อยู่แล้ว ความต้องการในขั้นนี้คือ ความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการ
ในลำดับหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการในอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีก และเมื่อความ
ต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว ก็อาจจะยังมีอิทธิพลในตัวมนุษย์อยู่ไม่ได้หมด
สิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับจึงคาบเกี่ยวกัน (Overlapping) อยู่เสมอ
(Maslow, 1954:50 อ้างถึงในภาวิณี นาวาพานิช 2536: 34-35) สิ่งสำคัญที่ได้จากทฤษฎีนี้ก็คือการ
ทราบว่า มนุษย์โดยทั่วไปมีความต้องการอะไรบ้าง ซึ่งเมื่อทราบแล้วผู้บริหารของกองทัพหรือ
ผู้บังคับบัญชาทหารจะทราบว่าสามารถทำอะไรได้บ้าง เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้นของ
พลทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการรับราชการในกรมกองมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ MASLOW (Hierarchy of Needs)

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory or Motivation hygiene)

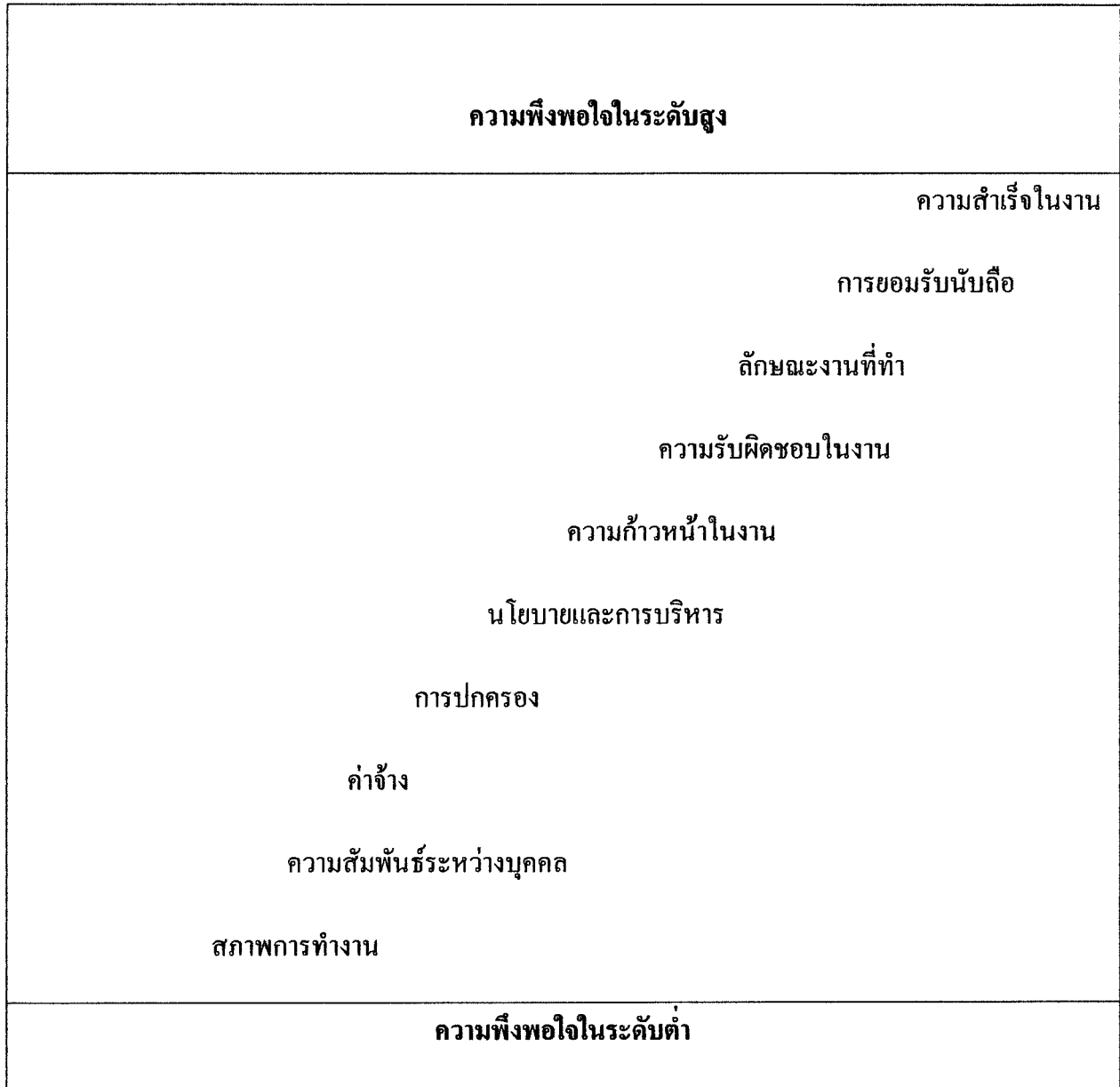
Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน อุไรวรรณ ศรีศิริ 2544:15) และคณะได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย : ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือความพอใจในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนั่นคือ ความรับผิดชอบต่องาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บังเกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์กร

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือเครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจ (Motivators) จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็ไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์กรประกอบทางด้านสุขอนามัย (Hygiene) ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์กรประกอบทางด้านสุขอนามัยที่มีค่าเป็นบวกนั้น มีหน้าที่ ที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษามอบให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว

นอกจาก Herzberg ได้อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในรูปแบบเนื้อหา
แล้ว Herzberg ยังได้อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ในรูปแบบของแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงให้เห็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg
<p>ความต้องการระดับสูง</p> <p>1. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด</p> <p>2. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม</p>	<p>ปัจจัยจูงใจ</p> <p>1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. การยอมรับนับถือ</p> <p>3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>4. ความรับผิดชอบ</p> <p>5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง</p>
<p>ความต้องการพื้นฐาน</p> <p>1. ความต้องการทางสังคม</p> <p>2. ความต้องการความปลอดภัย</p> <p>3. ความต้องการทางด้านร่างกาย</p>	<p>ปัจจัยสุขอนามัย</p> <p>1. เงินเดือนและสวัสดิการ</p> <p>2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</p> <p>3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</p> <p>4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน</p> <p>5. นโยบายและการบริหารงาน</p> <p>6. สภาพการทำงาน</p> <p>7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว</p> <p>8. ความมั่นคงในงาน</p> <p>9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา</p>

ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความพึงพอใจ

สมิทซ์ (Smith, 1965: 114-135) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ การปรับตัวของบุคคล ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การจัดการ และฐานะทางสังคมของงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967: 381-384) ได้สรุปว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความมั่นใจในความปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะทางสังคมของงาน การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

ทิวฟิน และแม็กคอร์มิก (Tiffin and Mc Cormick, 1968:339) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าคือ สภาพการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง ชั่วโมงในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน การนิเทศงาน และการเลื่อนตำแหน่ง

แวนเดอร์เซล (Van Dersal, 1968:62-72) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970:171) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านที่สำคัญคือ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์กรและการบริหารงาน ปริมาณงาน ค่าจ้าง การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ชั่วโมงในการทำงาน เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก และสิทธิหรือผลประโยชน์

จากการทบทวนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สรุปได้ว่ามีปัจจัยต่างๆ ซึ่งบางส่วนมีข้อความที่แตกต่างกัน แต่มีความหมายใกล้เคียงกันและควรนำมาใช้กับความพึงพอใจของกำลังพล ในประเด็นสิทธิและสวัสดิการดังนี้คือ ในด้าน สิทธิประโยชน์ ผลตอบแทน ในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ

4. สิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138

ในการศึกษาความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการนี้ จะทำการศึกษาในกรอบของของตัวแปรต้นคือด้านลักษณะบุคคล และ ด้านสิทธิและสวัสดิการที่กำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ได้รับ ซึ่งแบ่งออกเป็น สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน สิทธิและสวัสดิการเมื่อกำลังพลได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต และ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมอื่นๆ ดังนี้

สิทธิค่าตอบแทนที่ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน

ได้แก่เบี้ยเลี้ยงและเงินเพิ่มต่างๆ ซึ่ง โดยเฉลี่ยแล้ว นายทหารสัญญาบัตรและ จำสิบเอกอัตราจำพิเศษ จะได้รับเงินค่าตอบแทนประมาณ 7,000 บาท นายทหารชั้นประทวน ยกตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอกได้รับเงินค่าตอบแทนประมาณ 5,000 บาท และ พลทหารจะได้รับเงินค่าตอบแทนประมาณ 4,000 บาท มีรายละเอียดดังนี้

ค่าตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง)

นายทหารสัญญาบัตร	อัตรา	180 บาท / คน / วัน
จำสิบเอก อัตราจำพิเศษ	อัตรา	180 บาท / คน / วัน
สิบตรี ถึง จำสิบเอก	อัตรา	120 บาท / คน / วัน

ค่าเบี้ยเลี้ยงพลทหาร

สำหรับพลทหาร	อัตรา	75 บาท / คน / วัน
--------------	-------	-------------------

ค่าเบี้ยเลี้ยงพลทหารเพิ่มเติม

สำหรับพลทหาร อัตรา 13 บาท / คน / วัน

ค่าเลี้ยงดูเพิ่มเติม

สำหรับ นายทหาร , นายสิบ , พลทหาร อัตรา 6 บาท / คน / วัน

ค่าเสบียงสนาม

สำหรับ นายทหาร , นายสิบ , พลทหาร อัตรา 15 บาท / คน / วัน

เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน

สำหรับ นายทหาร , นายสิบ , พลทหาร อัตรา 1,000 บาท / คน / เดือน

สิทธิและสวัสดิการเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

เป็นค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่กำลังพลจะได้รับจากราชการตามสิทธิ เงินประกันภัย และเงินช่วยเหลืออื่นๆ ซึ่งจะได้รับ เมื่อมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น

1. เงินค่าตอบแทน หรือเงินชดเชยการเจ็บป่วยในกรณีสูญเสียอวัยวะ กรณีพิการทุพพลภาพ และ กรณีเสียชีวิต
2. การรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
3. การจัดศพขั้นต้น รายละ 20,000 บาท
4. การช่วยเหลือจากองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก(ค่าจัดการศพ บำเพ็ญกุศลทางศาสนา ค่าธรรมเนียมการเรียนบุตร รักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร บัตรผ่านศึก)
5. การปูนบำเหน็จพิเศษเวลาฉุกเฉิน บำเหน็จตกทอด บำนาญปกติ และบำนาญพิเศษในกรณีทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

6. เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตรา

7. โครงการประกันชีวิตแบบภัยสงคราม สำหรับกำลังพลที่เสียชีวิต พิการทุพพลภาพ อันเนื่องมาจากการสู้รบในอัตรา นายทหารสัญญาบัตร 1,000,000 บาท นายทหารชั้นประทวน 500,000 บาท และ พลทหารกองประจำการ 300,000 บาท

8. เงินประกันภัย เจ้าน้ำที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในอัตรา เสียชีวิต 500,000 บาท และบาดเจ็บ 50,000 บาท

9. เงินบำรุงขวัญ กรณีเสียชีวิต 30,000 บาท และทุพพลภาพ 10,000 บาท

สิทธิและสวัสดิการอื่นๆ

1. การปฏิบัติงานใน กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในเป็นการทำหน้าที่ ตามที่กระทรวงกลาโหม กำหนดให้ไปทำระหว่าง เวลาที่มีการรบหรือสงคราม หรือการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มี ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้นับเวลาราชการที่ ปฏิบัติการตามคำสั่งเป็นทวีคูณ ตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 มาตรา 24

2. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญกล้าหาญ ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

3. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

4. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญบางระจัน ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

5. บำเหน็จความชอบประจำปีกรณีพิเศษ 2 ชั้น (นอกเหนือ โควตาปกติ) อัตราร้อยละ 15 ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานใน กอ.รมน.

6. ได้รับสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ พ.ศ 2521 คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ และการขอรับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ศ.ร.)

7. สวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น การลาพัก การแจกจ่ายเครื่องแต่งกายประจำปี การให้การรักษาพยาบาลและเวชกรรมป้องกัน

8. สวัสดิการอื่นที่จัดโดยความริเริ่มของผู้บังคับบัญชา เช่น ร้านค้าสวัสดิการ การไปรษณีย์ การนันทนาการ การบริการขนส่ง ฯลฯ

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

จิราภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล (2527:48) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานแต่ละด้าน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาสภาพการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของบุคลากรสายงานสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานและสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ฐิติลักษณ์ จิระพันธุ์ (2528) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเลือกสิ่งจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความต้องการให้ปรับปรุง

ทวีชัย วิริยะ โกศล (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนเตรียมทหาร พบว่าเจ้าหน้าที่โรงเรียนเตรียมทหารมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในเกณฑ์สูง 6 ด้าน ได้แก่ ประเภทงานที่ทำ ปริมาณงาน สภาพของหน่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และการหารายได้พิเศษ

สัญญา จันทร์สงวน (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ พบว่า อาจารย์ในสถาบันทหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ระดับมากและปานกลาง มีความพึงพอใจน้อยในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ธานินทร์ สมานทรัพย์ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญของข้าราชการชั้นประทวนเหล่าทหารสรรพาวุธ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนที่มีรายได้ 6,000 บาทขึ้นไป มีกำลังขวัญปานกลาง ในขณะที่กลุ่มอื่นมีกำลังขวัญสูง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 3,000 บาท ถึง 5,999 บาท จะมีกำลังขวัญสูงกว่าทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความร่วมมือของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานและความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังพบว่า หนี้สินมีผลต่อกำลังขวัญ โดยเฉพาะในเรื่องความเพียงพอของรายได้ ความเป็นมิตร และการช่วยเหลือกันและกัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการอุทิศตนเพื่องาน

จากการทวนงานศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ระดับความพึงพอใจซึ่งผู้วิจัยหลายท่านศึกษา ได้แบ่งออกเป็นหลายๆ ด้าน มีบางส่วนอาจมีข้อความต่างกัน แต่มีความหมายซึ่งอาจจัดให้อยู่ในด้านเดียวกันได้ โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนของกำลังพลคือ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่กำลังพลได้รับ จำแนกออกเป็นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการอื่นๆ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา ศึกษาสภาพความเป็นมาของปัญหา เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอยู่ในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method)

1. รูปแบบของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยตัวแปรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และสิทธิและสวัสดิการ
ลักษณะบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล (ยศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับเงินเดือน) และ การปฏิบัติงาน (หน่วยงานต้นสังกัด หน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน)
สิทธิและสวัสดิการ ประกอบด้วย เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต และสิทธิประโยชน์อื่น ๆที่ไม่ใช่เงิน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ กำลังพลในกองพันทหารม้าที่ 138 หน่วยย่อย 5 หน่วย มีจำนวนกำลังพลรวมทั้งสิ้น 826 นาย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 จำนวน 270 นาย ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970:725) ที่ความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อน 5%

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

$$\text{เมื่อ} \quad n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$N =$ ขนาดของประชากร = 826

$e =$ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง = 0.05

$$n = \frac{826}{1+826(0.05)^2}$$

$$= 269.59$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา = 269.59 นาย จึงได้เก็บตัวอย่าง 270 นาย

2.3 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามรายละเอียดดังนี้

2.3.1 แบ่งประชากรออกตามสังกัด ได้แก่ กองบังคับการกองพันและกองร้อยกองบังคับการ กองร้อยทหารม้าที่ 1 กองร้อยทหารม้าที่ 2 กองร้อยทหารม้าที่ 3 กองร้อยทหารม้าที่ 4

2.3.2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้สัดส่วนของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในแต่ละกองร้อย แบ่งได้ดังนี้

ลำดับ	หน่วย	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม
1.	กองบังคับการกองพันและ กองร้อยกองบังคับการ	182	58
2.	กองร้อยทหารม้าที่ 1	161	53
3.	กองร้อยทหารม้าที่ 2	161	53
4.	กองร้อยทหารม้าที่ 3	161	53
5.	กองร้อยทหารม้าที่ 4	161	53
รวม		826	270

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล (ยศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับเงินเดือน) และการปฏิบัติงาน (หน่วยงานต้นสังกัด หน้าที่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) เป็นคำถามแบบ เลือกรับตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ โดยเป็นคำถามแบบเลือกรับตอบจำนวน 31 ข้อ เป็นลักษณะคำถามเชิง ปฏิฐาน โดยจัดเป็น 4 กลุ่มดังนี้

1. ความคิดเห็นทั่วไป
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต
4. ความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการอื่นๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคเกี่ยวกับเรื่องสิทธิและสวัสดิการ รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open – end)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึง ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 138 เพื่อขออนุญาตทำการศึกษาวิจัย ในเรื่องความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล และขออนุญาตสำรวจข้อมูล กำลังพล โดยใช้แบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามให้กับกำลังพลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานงานผ่าน นายทหารฝ่ายกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 และ ผู้บังคับ กองร้อยทั้ง 5 กองร้อย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในช่วงวันที่ 9 – 20 ตุลาคม 2550

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะทางบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล

ก. หาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ในการวิเคราะห์ เพื่อรับทราบระดับและความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

ข. หาค่าอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับความพึงพอใจ โดยกำหนดมาตราประเมินค่า (Rating Scales) เป็น 4 ระดับ ตามหลักของ Likert โดยมีคะแนน ดังนี้

ข้อความ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 คะแนน
เห็นด้วย	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

เมื่อพิจารณาคำถามในแต่ละหัวข้อจะพบว่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 ดังนั้นกำหนดให้แต่ละระดับ มีช่วงห่างเท่ากันโดยคำนวณอันตรภาคชั้นได้ดังนี้

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

การจำแนกกำลังขวัญ จะจำแนกเป็น 4 ระดับ โดยมีช่วงห่างเท่าๆ กันดังนี้

1.00 - 1.75	หมายถึง ความพึงพอใจต่ำ
1.76 - 2.50	หมายถึง ความพึงพอใจค่อนข้างต่ำ
2.50 - 3.25	หมายถึง ความพึงพอใจค่อนข้างสูง

3.26 - 4.00 หมายถึง ความพึงพอใจสูง

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต้นและปัจจัยตาม โดยใช้ค่า ไคสแควร์ (Chi – square)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของกำลังพลโดยใช้ค่า เอฟ (F-test) และค่าอโนวา (ANOVA)
5. วิเคราะห์ข้อมูลใน ส่วนที่ 3 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับ ปัญหาข้อขัดข้อง ความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะของกำลังพล ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการศึกษาในลักษณะตาราง และคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล
2. ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ส่งแบบสอบถามไปยังกำลังพลของกองพันทหารม้าที่ 138 จำนวน 270 นาย โดยศึกษาข้อมูลทางลักษณะบุคคล 7 รายการ ได้แก่ ยศ อายุ ระดับเงินเดือน สถานภาพครอบครัว

หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางบุคคล	จำนวน (n=270)	ร้อยละ (100)
ยศ		
พลทหาร	102	37.78
สิบตรี – สิบเอก	83	30.74

ลักษณะทางบุคคล	จำนวน (n=270)	ร้อยละ (100)
จำสิทธิ – จำสิทธิเอก	74	27.41
ร้อยละ – พันโท	11	4.07
อายุ		
18-25 ปี	164	60.74
26 – 35 ปี	33	12.22
36 – 45 ปี	51	18.89
46 ปีขึ้นไป	22	8.15
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	170	62.96
10,000 – 15,000 บาท	27	10.00
15,001 – 20,000 บาท	35	12.96
20,001 บาทขึ้นไป	38	14.07
สถานภาพครอบครัว		
โสด	126	46.67
สมรส ยังไม่มีบุตร	42	15.56
สมรสและมีบุตร	102	37.78

ลักษณะทางบุคคล	จำนวน (n=270)	ร้อยละ (100)
<u>ลักษณะหน้าที่</u>		
บังคับบัญชาและอำนาจการ	35	12.97
สนับสนุนและบริการ	42	15.56
ปฏิบัติการหลัก	166	61.48
อื่นๆ	27	7.78
<u>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานชายแดน</u>		
ปฏิบัติงานสนามเป็นปีแรก	101	37.40
ปฏิบัติงานสนามเป็นปีที่ 2	42	15.56
ปฏิบัติงานสนาม 3- 5 ปี	87	32.22
ปีที่ 6 หรือมากกว่า	40	14.82
<u>หน่วยงาน</u>		
กองบังคับการกองพันและกองร้อยกองบังคับการ	58	21.48
กองร้อยทหารม้าที่ 1	53	19.63
กองร้อยทหารม้าที่ 2	53	19.63
กองร้อยทหารม้าที่ 3	53	19.63
กองร้อยทหารม้าที่ 4	53	19.63

จากตารางที่ 4.1 พอสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแต่ละรายการได้ดังนี้

ยศ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศในกลุ่ม พลทหาร มีจำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.78 ส่วนกำลังพลในกลุ่ม สิบตรี – สิบเอก มีจำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.74 กลุ่มจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีจำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.41 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มร้อยตรี – พันโท มีจำนวน 11 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.07

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 164 นาย คิดเป็นร้อยละ 60.74 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 36 – 45 ปี มีจำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.89 และ กลุ่มอายุ 26 – 35 ปี มีจำนวน 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.22 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.15

ระดับเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จะมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนถึง 170 นาย คิดเป็นร้อยละ 62.96 รองลงมาคือ ระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.07 และกลุ่ม เงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.96 และ น้อยที่สุดคือ กลุ่มเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.00

สถานภาพครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพครอบครัว โดยส่วนใหญ่จะมีสถานภาพ โสด มีจำนวน 126 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ กลุ่มกำลังพลที่สมรส และมีบุตรแล้ว มีจำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.78 และน้อยที่สุดคือ กำลังพลที่สมรสแล้วแต่ยังไม่มีบุตร มีจำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.56

ลักษณะหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะหน้าที่ พบว่า โดยส่วนใหญ่จะมีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการหลัก โดยมีจำนวน 166 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.48 รองลงมาคือ กำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและบริการ มีจำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.56 และ

ผู้ปฏิบัติงานในส่วนบังคับบัญชาและอำนาจการ มีจำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.97 และน้อยที่สุดคือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ มีจำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.78

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานชายแดน หากจำแนกกำลังพลตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสนามชายแดนแล้ว พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานสนามเป็นปีแรก มีจำนวน 101 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมาคือ กำลังพลที่เคยปฏิบัติงานสนาม 3-5 ปี มีจำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.22 และ ปฏิบัติงานสนามเป็นปีที่ 2 มีจำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.56 น้อยที่สุดคือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานนานเป็นปีที่ 6 หรือมากกว่า มีจำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.42

หน่วยงาน กำลังพลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า เป็นกำลังพล กองบังคับการกองพันและกองร้อยกองบังคับการ จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.48 และเป็นกำลังพลจากกองร้อยทหารม้าที่ 1 2 3 และ 4 จำนวนกองร้อยละ 53 นายเท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ 19.63

ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับกับสิทธิและสวัสดิการ

ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการ แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนในกรณีบาดเจ็บและเสียชีวิต
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่เงิน

ซึ่งผลการศึกษาความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการแสดงได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 4.2 แสดงคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจใน
สิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138

ด้าน	ลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ	n = 270		ระดับความพึงพอใจ
		\bar{X}	SD	
1.	เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.79	0.70	ค่อนข้างสูง
2.	ค่าตอบแทนเมื่อได้รับบาดเจ็บ และเสียชีวิต	3.05	0.61	ค่อนข้างสูง
3.	สิทธิและสวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่เงิน	3.03	0.65	ค่อนข้างสูง
รวม		2.96	0.65	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 2 พบว่า กำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ
ค่อนข้างสูงในทุกด้าน ($\bar{x} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยมีด้านเงินค่าตอบแทนใน
การปฏิบัติงาน มีค่าความพึงพอใจต่ำที่สุด ($x = 2.79$) เทียบกับด้านอื่น

ความคิดเห็นของกำลังพล เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

จากการสอบถามความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ
พบข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความพึงพอใจของกำลังพล โดยเฉลี่ย

ระดับความพึงพอใจของกำลังพล	จำนวน (n = 270)	ร้อยละ
ต่ำ	0	0.00
ค่อนข้างต่ำ	21	7.78
ค่อนข้างสูง	249	92.22
สูง	0	0.00
$\bar{X} = 2.96$ S.D. = 0.42		

จากตารางที่ 3 พบว่า กำลังพลผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างต่ำ มีจำนวน 21 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.78 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความพึงพอใจค่อนข้างสูง มีจำนวน 249 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.22 แสดงให้เห็นว่า กำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 มีระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างสูง และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล และลักษณะสิทธิและสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลกับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลของกำลังพล ได้แก่ ชศ อายุ ระดับเงินเดือน สถานภาพครอบครัว หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์การทำงาน กับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล แสดงในตารางที่ 4 ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางบุคคลของกำลังพลกับระดับความพึงพอใจ

ลักษณะบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		รวม
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	
1. ชศ			
พลทหาร	10 (9.80)	92 (91.20)	102 (37.78)
สิบตรี – สิบเอก	6 (7.23)	77 (92.77)	83 (30.74)
จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	5 (6.76)	69 (93.24)	74 (27.40)
ร้อยตรี – พันโท	-	11 (100)	11 (4.07)

$$X^2 = 0.076 \quad P\text{-value} = 0.154$$

ลักษณะบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		รวม
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	
2. อายุ			
18-25 ปี	13 (7.93)	151 (92.07)	164 (60.74)
26 – 35 ปี	5 (15.15)	28 (84.85)	33 (12.220)
36 – 45 ปี	1(1.96)	50 (98.04)	51 (18.89)
46 ปีขึ้นไป	2 (9.09)	20 (90.91)	22 (8.15)
$X^2 = 0.057$ P-value = 0.053			
3. ระดับเงินเดือน			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16 (9.41)	154 (90.59)	170 (62.96)
10,000 – 15,000 บาท	4 (14.81)	23 (85.19)	27 (10.00)
15,001 – 20,000 บาท	1 (2.86)	34 (97.14)	35 (12.96)
20,001 บาทขึ้นไป	-	38 (100)	38 (14.07)
$X^2 = 0.098$ P-value = 0.023 *			

ลักษณะบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		รวม
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	

4.สถานภาพครอบครัว

โสด	5 (3.97)	121 (91.03)	126 (46.67)
สมรส ยังไม่มีบุตร	3 (7.14)	39 (92.86)	42 (15.56)
สมรสและมีบุตร	13 (12.74)	89 (87.25)	102 (37.78)

$$X^2 = 0.088 \quad P\text{-value} = 0.093$$

5. ลักษณะหน้าที่

บังคับบัญชาและอำนาจการ	2 (5.71)	33 (94.29)	35 (12.97)
สนับสนุนและบริการ	5 (11.90)	37 (88.10)	42 (15.56)
ปฏิบัติการหลัก	12 (7.23)	154 (92.77)	166 (61.48)
อื่นๆ	2 (7.40)	25 (92.60)	27 (7.78)

$$X^2 = 0.049 \quad P\text{-value} = 0.233$$

ลักษณะบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		รวม
	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานชายแดน

ปฏิบัติงานสนามเป็นปีแรก	6 (5.94)	95 (94.06)	101 (37.40)
ปฏิบัติงานสนามเป็นปีที่ 2	4 (9.52)	38 (90.48)	42 (15.56)
ปฏิบัติงานสนาม 3- 5 ปี	9 (10.34)	78 (89.66)	87 (32.22)
ปีที่ 6 หรือมากกว่า	2 (5.00)	38 (95.00)	40 (14.82)

$$X^2 = 0.540 \quad P\text{-value} = 0.192$$

7. หน่วยงาน

กองบังคับการกองพัน และกองร้อยกองบังคับการ	8 (13.79)	51 (86.21)	58 (21.48)
กองร้อยทหารม้าที่ 1	1(1.89)	52 (98.11)	53 (19.63)
กองร้อยทหารม้าที่ 2	4 (7.55)	49 (92.45)	53 (19.63)
กองร้อยทหารม้าที่ 3	5 (9.43)	48 (90.57)	53 (19.63)
กองร้อยทหารม้าที่ 4	3 (5.66)	50 (94.34)	53 (19.63)

$$X^2 = 0.388 \quad P\text{-value} = 0.018 *$$

จากตารางที่ 4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางบุคคลของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 13 กับระดับความพึงพอใจของกำลังพลในสิทธิและสวัสดิการ โดยใช้สถิติ ไค – สแควร์ (Chi – Square) พบว่า

1. ยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ต่อสิทธิและสวัสดิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

2. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ต่อสิทธิและสวัสดิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

3. ระดับเงินเดือนของกำลังพล มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ มีค่า P-value = 0.023 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในระดับที่แตกต่างกัน โดยพบว่า กำลังพลที่มีเงินเดือนในระดับ 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน จะมีระดับความพึงพอใจที่ต่ำกว่ากำลังพลส่วนใหญ่ และกำลังพลที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างสูง

4. สถานภาพครอบครัวของกำลังพลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อสิทธิและสวัสดิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีสถานภาพครอบครัวแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

5. ลักษณะหน้าที่ของกำลังพล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล ต่อสิทธิและสวัสดิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีลักษณะหน้าที่ ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

6. ประสบการณ์ของกำลังพลในการปฏิบัติราชการสนามชายแดน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล ต่อสิทธิและสวัสดิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

7.หน่วยที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ มีค่า P-value = 0.018 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในระดับที่แตกต่างกัน โดยพบว่า กำลังพลสังกัดกองร้อยทหารม้าที่ 1 จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ กับระดับความพึงพอใจของกำลังพล

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ กับระดับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ดังแสดงในตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 แสดงความสัมพันธ์ลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ กับระดับความพึงพอใจของกำลังพล

ลักษณะสิทธิและสวัสดิการ	X^2	P - value
1. เงินค่าตอบแทนในระหว่างการปฏิบัติงาน	0.4361	< 0.0001*
2. ค่าตอบแทนเมื่อได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต	0.3484	< 0.0001*
3. สิทธิและสวัสดิการอื่นๆ	0.3762	< 0.0001*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ และความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 โดยใช้สถิติ ไค- สแควร์ (Chi – Square) พบว่า

1. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ต่อสิทธิและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.0001$) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อกำลังพลได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

2. เงินค่าตอบแทนที่กำลังพลจะได้รับเมื่อมีการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ต่อสิทธิและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.0001$) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อกำลังพลมีสิทธิ์ในการรับเงินค่าตอบแทนเมื่อมีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

3. สิทธิและสวัสดิการอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ต่อสิทธิและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.0001$) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เมื่อกำลังพลได้รับสิทธิและสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินอย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล

จากการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล ในลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ยศ อายุ ระดับเงินเดือน สถานภาพครอบครัว หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 6 – ตารางที่ 12

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลด้านยศ

ยศ	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
พลทหาร	102	2.7768	0.3037	7.435	0.035
สิบตรี – สิบเอก	83	2.8013	0.4835		
จ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก	74	3.0298	0.2945		
ร้อยตรี – พันโท	11	3.2365	0.2204		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านยศ โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มียศต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน (P = 0.035)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ
ของกำลังพลด้านอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
18-25 ปี	164	3.0564	0.2987	1.2498	0.2561
26 – 35 ปี	33	2.7213	0.3017		
36 – 45 ปี	51	2.8972	0.3265		
46 ปีขึ้นไป	22	3.1287	0.2750		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านอายุ โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน (P = 0.2561)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลด้านระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
ต่ำกว่า 10,000 บาท	170	2.9230	0.3120	3.874	0.031*
10,000 – 15,000 บาท	27	2.7206	0.2797		
15,001 – 20,000 บาท	35	2.9870	0.2660		
20,001 บาทขึ้นไป	38	3.2562	0.3004		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านระดับเงินเดือน โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน (P = 0.031)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลด้านสถานภาพครอบครัว

สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
โสด	126	3.1252	0.3129	2.098	0.056
สมรส ยังไม่มีบุตร	42	3.2014	0.2785		
สมรสและมีบุตร	102	2.6768	0.2912		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านสถานภาพครอบครัว โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน (P = 0.056)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของ
กำลังพลด้านลักษณะหน้าที่

ลักษณะหน้าที่	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
บังคับบัญชาและอำนาจการ	35	3.1106	0.2709	0.782	0.1020
สนับสนุนและบริการ	42	2.6980	0.2570		
ปฏิบัติการหลัก	166	2.9745	0.3126		
อื่นๆ	27	2.965	0.3206		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านลักษณะหน้าที่ โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะหน้าที่ต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน (P = 0.102)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการสนาม

ประสบการณ์	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
ปฏิบัติงานสนามเป็นปีแรก	101	2.9890	0.2978	0.268	0.6712
ปฏิบัติงานสนามเป็นปีที่ 2	42	2.9547	0.3285		
ปฏิบัติงานสนาม 3- 5 ปี	87	2.5864	0.3160		
ปีที่ 6 หรือมากกว่า	40	2.8580	0.3126		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน (P = 0.6712)

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของ
กำลังพลด้านหน่วยต้นสังกัดที่แตกต่างกัน

หน่วยต้นสังกัด	n	\bar{X}	S.D.	F	P-Value*
กองบังคับการกองพัน และกองร้อยกองบังคับการ	58	2.6586	0.4020	0.3979	0.0390*
กองร้อยทหารม้าที่ 1	53	3.4220	0.2957		
กองร้อยทหารม้าที่ 2	53	2.9803	0.3208		
กองร้อยทหารม้าที่ 3	53	2.6805	0.3118		
กองร้อยทหารม้าที่ 4	53	3.2180	0.2870		
รวม	270	2.9632	0.3016		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจของกำลังพลด้านหน่วยต้นสังกัดโดยใช้ ANOVA ที่ระดับ = 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน (P = 0.0390*)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 270 นาย มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด 82 นาย คิดเป็น ร้อยละ 31.37 แบบสอบถามปลายเปิดนี้ ถ้ามองเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการยกระดับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน สามารถจัดลำดับและความถี่ได้ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 4.13 แสดงลำดับและความถี่ของปัญหาข้อเสนอแนะ

ลำดับที่	ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
1.	ด้านสิทธิและสวัสดิการค่าตอบแทนในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่	62	75.61
2.	สิทธิประโยชน์อื่นๆ	48	58.54
3.	สิทธิและสวัสดิการกำลังพลผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่	16	19.51

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่ควรพิจารณาตามลำดับคือ ด้าน สิทธิและสวัสดิการค่าตอบแทนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ และ ด้านสิทธิและสวัสดิการกำลังพลผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ซึ่งมีผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านสิทธิและสวัสดิการที่เป็นคำตอบแทนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ส่วนใหญ่ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในด้านคำตอบแทนว่า เงินประเภทเบี่ยเลี้ยง ต่างๆ มักจะออกไม่ตรงตามกำหนดอยู่เสมอ ทำให้กำลังพลประสบปัญหาในการวางแผนใช้จ่ายเงิน และส่งผลกระทบต่อปัญหาเรื่องหนี้สิน กำลังพลบางส่วนให้ความเห็นว่าควรจะมีเพิ่มเบี่ยเลี้ยงให้สูงขึ้น โดยเฉพาะค่าฝ้ออันตราย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อเสนอแนะ สำหรับปัญหาเรื่องเบี่ยเลี้ยงออกไม่ตรงเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอให้มีการหน่วยเหนือ ทุกระดับการตั้งระดับเงินสำรอง เพื่อจ่ายให้กับกำลังพลในกรณีที่เบิกงบประมาณได้ล่าช้า

2. สิทธิและสวัสดิการให้แก่กำลังพลผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่

ผู้ตอบคำถามให้ข้อคิดเห็น ว่า สิทธิและสวัสดิการที่ให้แก่ผู้บาดเจ็บและเสียชีวิต มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่กำลังพลขาดความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิที่จะได้รับ กำลังพลที่ได้รับบาดเจ็บและถูกส่งตัวกลับตามสายแพทย์ ในห้วงเวลาที่พักฟื้นในโรงพยาบาล ไม่มีการชี้แจงให้กำลังพล หรือญาติทราบในสิทธิที่จะได้รับ

ข้อเสนอแนะคือให้มีการอบรมชี้แจงรายละเอียดสิทธิต่างๆ ที่กำลังพลจะได้รับให้ทราบก่อนหรือเมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ และหากมีการบาดเจ็บ ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องชี้แจงให้กำลังพล และญาติ รับทราบสิทธิในขั้นต้น

3. สิทธิประโยชน์อื่นๆ

กำลังพลให้ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ จากผู้หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ระดับกองพันและกองร้อย ว่าสามารถดูแลและจัดการ สันทนาการให้กำลังพลได้ตามสมควร

ส่วนใหญ่เสนอปัญหาข้อขัดข้องเกี่ยวกับเรื่องการจัดการขนส่ง ในการลาพักตามวงรอบ
เนื่องจากมีระยะทางไกล ค่าใช้จ่ายสูง เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และจำนวนวันที่ให้ลาบ่อย
เกินไป

กำลังพลให้แนวทางการแก้ไขคือ การจัดรถของทางราชการเป็นสวัสดิการให้กับกำลังพล
ให้เพิ่มเงินค่าเดินทางให้เหมาะสม ให้กองทัพอากาศสนับสนุนการเดินทางด้วยเครื่องบินลำเลียง
เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 ในการปฏิบัติงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของกำลังพลต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบัน เพื่อศึกษาความคาดหวังของกำลังพลต่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อสำรวจปัญหา/ข้อขัดข้อง ในเรื่องสิทธิประโยชน์และพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา และเพื่อรวบรวมข้อมูลและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อเป็นประโยชน์กับส่วนที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลลักษณะทางบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต้นและปัจจัยตาม โดยใช้ค่า ไคสแควร์ (Chi – square)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของกำลังพลโดยใช้ค่า เอฟ (F-test) และค่าอโนวา (ANOVA)

5. วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) เกี่ยวกับ ปัญหาข้อขัดข้อง ความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือข้อเสนอแนะของกำลังพล ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ และสวัสดิการ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผลที่สำคัญโดยสรุปดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศในกลุ่ม พลทหาร มีจำนวน 102 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.78 ส่วน กำลังพลในกลุ่ม สิบตรี – สิบเอก มีจำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.74 กลุ่มจ่าสิบตรี – จ่าสิบเอก มีจำนวน 74 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.41 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มร้อยตรี – พันโท มีจำนวน 11 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.07 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 164 นาย คิดเป็นร้อยละ 60.74 โดยส่วนใหญ่จะมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวนถึง 170 นาย คิดเป็นร้อยละ 62.96

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 โดยรวมพบว่า กำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างสูง ในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยมีด้านเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีค่าความพึงพอใจต่ำที่สุด เทียบกับด้านอื่น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับลำดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในแต่ละด้านเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนเมื่อได้รับบาดเจ็บ และเสียชีวิต	ค่าเฉลี่ย	3.05
2. สิทธิและสวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่เงิน	ค่าเฉลี่ย	3.03
3. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	2.79

4. การทดสอบสมมุติฐานหาความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการทดสอบไคสแควร์ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีข้อสรุปพิจารณาได้เป็น 2 ด้าน คือ พิจารณาตามคุณลักษณะบุคคล และพิจารณาตามลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลกับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

1. ชศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
2. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับเงินเดือนของกำลังพล มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในระดับที่แตกต่างกัน
4. สถานภาพครอบครัวของกำลังพลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ กำลังพลที่มีสถานภาพครอบครัวแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน
5. ลักษณะหน้าที่ของกำลังพล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ กำลังพลที่มีลักษณะหน้าที่ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน
6. ประสบการณ์ของกำลังพลในการปฏิบัติราชการสนามชายแดน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล ต่อสิทธิและสวัสดิการ
7. หน่วยที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ กำลังพลที่สังกัดในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในระดับที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสิทธิและสวัสดิการ กับความพึงพอใจ

1. เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล
2. เงินค่าตอบแทนที่กำลังพลจะได้รับเมื่อมีการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล
3. สิทธิและสวัสดิการอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล
5. ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล

ผลการวิเคราะห์ ANOVA เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่ากำลังพลมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันหรือไม่ พิจารณาตามลักษณะบุคคล มีข้อสรุปดังนี้

1. กำลังพลที่มียศต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน
 2. กำลังพลที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
 3. กำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน
 4. กำลังพลที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
 5. กำลังพลที่มีลักษณะหน้าที่ต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
 6. กำลังพลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน
 7. กำลังพลที่สังกัดหน่วยต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน
6. ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ

จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีปัญหาในด้านค่าตอบแทนในเรื่องเงินประเภท เบี้ยเลี้ยง ต่างๆ มักจะออกไม่ตรงตามกำหนดอยู่เสมอ ทำให้กำลังพลประสบปัญหาในการวางแผน ใช้จ่ายเงิน และส่งผลกระทบต่อปัญหาเรื่องหนี้สิน กำลังพลบางส่วนให้ความเห็นว่าควรจะปรับ เพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้น โดยเฉพาะค่าฝ่าอันตราย สำหรับผู้ปฏิบัติงานใน จังหวัดชายแดนภาคใต้กำลัง พลขาดความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิที่จะได้รับ กำลังพลที่ได้รับบาดเจ็บและถูกส่งตัวกลับตามสาย

การแพทย์ ในห้วงเวลาที่พักผ่อนในโรงพยาบาล ไม่มีการชี้แจงให้กำลังพล หรือญาติทราบในสิทธิที่จะได้รับ และส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขนส่ง ในการลาพักตามวงรอบเนื่องจากพื้นที่ปฏิบัติงาน มีระยะทางไกล จากภูมิลำเนา ทำให้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และการเดินทางไปและกลับที่ใช้เวลานาน จำนวนวันที่ได้ลาพักจึง ไม่เพียงพอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 ในการปฏิบัติงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แนวคิดจากงานวิจัยอื่นในอดีต และตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ ของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สิทธิและสวัสดิการที่ได้รับ มีผลต่อระดับความพึงพอใจของกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับ สฐิตลักษณ์ จิระพันธุ์ (2528) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไฟฟ้านครหลวง ศึกษาเฉพาะกรณีงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นไปตามทฤษฎีความพึงพอใจที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามสมมุติฐาน

ด้านลักษณะบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ ใน 3 ด้านคือ ด้านยศ ระดับเงินเดือน และหน่วยต้นสังกัด สอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพลทหารราบที่ 9 ของ นางสาว คนยา เศษาคิวังศ์ ณ อยุธยา (2542) ซึ่งวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยด้าน ยศ และ ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์เนื่องจาก ยศและระดับเงินเดือนมีการแปรผัน โดยตรงกับเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้ ความคิด และทัศนคติต่อสิทธิและสวัสดิการแตกต่างกัน

สำหรับหน่วยต้นสังกัด จะแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งเป็นการริเริ่มโดยผู้บังคับหน่วยนั้นๆ ทำให้กำลังพลในหน่วยที่ต่างกัน ได้รับสวัสดิการ หรือการบริการที่แตกต่างกัน และมี

ผลกระทบให้ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยต้นสังกัดต่างๆ มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่ากำลังพลที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ สูงกว่ากำลังพลที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 ถึง 15,000 บาท ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ ธานินทร์ สมานทรัพย์ (2535) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญของข้าราชการชั้นประทวนเหล่าทหารสรรพาวุธ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนที่มีรายได้ 6,000 บาทขึ้นไป มีกำลังขวัญปานกลาง ในขณะที่กลุ่มอื่นมีกำลังขวัญสูง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 3,000 บาท ถึง 5,999 บาท จะมีกำลังขวัญสูงกว่าทุกกลุ่ม วิเคราะห์ได้ว่าในกลุ่มทหารชั้นยศที่มีเงินเดือนต่ำสุด โดยเฉพาะ กำลังพลประเภทพลทหาร จะมีความพึงพอใจ ในเงินรายได้ที่ได้รับมากกว่ากำลังพลนายทหารชั้นประทวน ซึ่งมีรายจ่ายทางครอบครัว และสังคมมากกว่า

สำหรับระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แตกต่างจากสมมุติฐานขั้นต้นของผู้วิจัย และแตกต่างจากผลการวิจัยของผู้อื่นเช่น พ.อ.เจด็จ ใจมั่น (2539) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการรับราชการทหาร ของพลทหารกองประจำการ ซึ่งพบว่าทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในเรื่องสิทธิ และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง หรือ นางสาว ดนยา เดชาดิวงค์ ณ อยุรยา (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งพบว่า ขวัญของกำลังพลในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อภิปรายได้ว่าสาเหตุอาจมาจากนโยบายของกองทัพในปัจจุบันและการประชาสัมพันธ์ให้มีการสมัครใจเข้ามารับราชการ จนทำให้มีจำนวนของผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นทหาร มีจำนวนใกล้เคียงกับที่ได้รับการตรวจเลือก และการปรับเพิ่มอัตราเบี่ยเลี้ยงของกองทัพให้กับพลทหาร ในปีงบประมาณ 2550 และปรับเพิ่มให้กับนายทหารชั้นประทวน และนายทหารสัญญาบัตรในปีงบประมาณ 2551 ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

จากผลงานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 138 ในการปฏิบัติงานพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีความเอาใจใส่ดูแลที่ดี และหน่วยเหนือ มีนโยบายในการดูแลกำลังพลที่ปฏิบัติงานในสนามที่เหมาะสม เช่นการเพิ่มปรับเพิ่มอัตราเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ โดยเฉพาะการให้สิทธิกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย เช่น ค่าเผื่ออันตราย เงินเพิ่มพิเศษจากการสู้รบ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หากต้องการจะพัฒนาและรักษาขวัญของกำลังพลให้สูงขึ้น ก็จะต้องปรับปรุงเพิ่มเติมบางประการตามผลการวิจัยดังนี้

1. จากการเก็บข้อมูล และวิจัยได้รับทราบว่า มีกำลังพลเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้รับทราบหรือเข้าใจในสิทธิและสวัสดิการที่ตนเองได้รับ อันจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาเช่น อาจเข้าใจผิดในตัวผู้บังคับบัญชาว่ามีการถือครองสิทธิต่างๆ และส่งผลร้ายต่อความจงรักภักดีภายในหน่วยงาน และมีผลกระทบต่อการทำงาน

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรอธิบายให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงในเรื่องการกำลังพล ชี้แจงให้กำลังพลรับทราบถึงสิทธิของตัวเองอย่างถ่องแท้

2. จากการวิจัยพบว่า สิทธิและสวัสดิการที่กำลังพลได้รับ มีอิทธิพลสูงต่อการสมัครใจเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น หากหน่วยต้องการให้มีกำลังพลที่มีคุณภาพสมัครใจเข้าทำงาน จึงจะต้องมีการรักษาระดับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ หรือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของกำลังพล เพื่อลดความคาดหวังของผลตอบแทนลง และปฏิบัติงานด้วยอุดมการณ์มากขึ้น

3. จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพล ที่มีผลต่อความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการที่ควรพิจารณาคือในด้านเงินเดือนและสถานภาพของกำลังพล โดยกำลังพลที่มีเงินเดือนในระดับ 10,000 – 15,000 มีครอบครัวและมีบุตร มีความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมาจากรายรับในประจำเดือนของกำลังพลกลุ่มนี้ ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้มีความ

ต้องการเงินเบี้ยเลี้ยงและเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ มากกว่ากำลังพลกลุ่มอื่น อาจแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มสวัสดิการให้บุตรหลานกำลังพลให้มากขึ้น และส่งเสริมให้แม่บ้านมีรายได้

4. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่กำลังพลมีความต้องการให้หน่วยแก้ไขมากที่สุด คือสวัสดิการด้านการลาพัก ซึ่งมีปัจจัยเรื่องระยะทางในการเดินทางเป็นสาเหตุสำคัญ มีผลกระทบต่อราคาค่าเดินทางที่สูงมากเมื่อเทียบกับรายรับของกำลังพล และจำนวนวันที่กำลังพลได้พักผ่อนจริงจะไม่เพียงพอเนื่องจากเสียเวลาในการเดินทางมาก เห็นควรให้เพิ่มเงินค่าเดินทางให้กับกำลังพล โดยพิจารณาจากระยะทางจากที่ตั้งหน่วยต้นสังกัดปกติ ถึง หน่วยปฏิบัติการในสนาม ซึ่งแต่ละหน่วยจะมีระยะการเดินทางที่แตกต่างกัน

5 ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลต้องการให้แก้ไขเรื่องความตรงเวลาของการจ่ายเบี้ยเลี้ยงประจำเดือน ซึ่งในปีงบประมาณ 2550 มีการจ่ายเงินช้ากว่ากำหนดหลายครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลกับส่วนที่เกี่ยวข้อง ทราบว่า เป็นปัญหาด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในห้วงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจัดของหน่วยบังคับบัญชา จาก กองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็น กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ที่ 4 และในห้วงการสับเปลี่ยนหน่วยทหารเข้าปฏิบัติในพื้นที่ จึงเสนอให้พิจารณาดำเนินการด้านการสำรองงบประมาณเพื่อการเบิกยืมให้กับหน่วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อจะได้มีการพิจารณาเสริมสร้างปรับปรุงโครงสร้างของสิทธิกำลังพลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับหน่วยทหารที่ปฏิบัติราชการสนามชายแดนภาคอื่นของประเทศ เพื่อปรับปรุงระบบการให้สิทธิและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภูมิภาคต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เจด็จ ใจมั่น,พ.อ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการรับราชการทหารของพลทหารกองประจำการ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2539

เฉลิมเกียรติ พิมพ์ทนค์,พ.ท. “ความพึงพอใจของพลทหารกองประจำการต่อการรับราชการในกองพลทหารปืนใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2545

คนยา เดชาดิวงส์ ณ อยู่ชยา “ขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพลทหารราบที่ 9” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2542

ทวีชัย วิริยะ โกศล,พ.ต.ท. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเจ้าหน้าที่โรงเรียนเตรียมทหาร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2535

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2529

ธานินทร์ สมานทรัพย์,พ.อ. “ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญของข้าราชการชั้นประทวนเหล่าทหารสรรพาวุธ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2535

บุญธรรม เชชชีนจิตร,พ.อ. “การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์” เอกสารวิจัยวิทยาลัยการทัพบก 2541

บ้านาญ บำรุงรส,พ.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2535

ปรียาพร องค์กรโรจน์ *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร 2535

สันติพล หล่อประเสริฐ,พ.ท. “ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกของกำลังพลสำรอง(ศึกษาเฉพาะ
กรณี กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2548

สัญญา จันทร์สงวน,พ.ท. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันทหาร โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต(การทหาร) โรงเรียนเสนาธิการทหารบก 2539

เสนาะ ดิยาวี *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2535

Apple White,P.B. *Organizational and Behavior* New York Englewood Cliffs
Prentice Hall 1965

Borrow,G.M. and P.A. Smith *Aging Ageism and Society* Minesota:West 1979

Herzberg,F;B. Mausner, and B. Snyderman *The Motivation to Work* New York
John Willey and Sons 1959

Maslow, A.H. *Motivation and Personality* . New York Harper and Row Publishers
1970

Vroom,Victor H. *Work and motivation* New York John Wiley and Sons 1968

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สิทธิของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. การปฏิบัติงานใน กอ.รมน. เป็นการทำหน้าที่ ตามที่ กระทรวงกลาโหม กำหนดให้ไปทำ ระหว่าง เวลาที่มีการรบหรือสงคราม หรือการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มี ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้นับเวลาราชการที่ ปฏิบัติการตามคำสั่งเป็นทวีคูณ ตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 มาตรา 24

2. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญกล้าหาญ ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

3. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

4. มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญบางระจัน ตามคำสั่งที่ราชการกำหนด

5. บำเหน็จความชอบประจำปีกรณีพิเศษ 2 ชั้น (นอกเหนือ โควตาปกติ) อัตราร้อยละ 15 ของ กำลังพลที่ปฏิบัติงานใน กอ.รมน.

6. เงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ในอัตรา 1,000 บาท

7. ได้รับสิทธิตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบค่าทดแทนฯ

พ.ศ.2521 (ระเบียบ บ.ท.ช.)

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ
- การขอรับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- การขอเงินค่าทดแทนกรณีเสียชีวิต ทูพพลภาพ พิการหรือสูญเสียชีวิต
- เงินชดเชยการเจ็บป่วย
- เงินค่าจัดการศพขั้นต้น
- เงินช่วยเหลือค่าดำรงชีพผู้พิการ ทูพพลภาพ
- เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

สิทธิของกำลังพลเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับ	สิทธิ	จำนวนเงินตามอาการบาดเจ็บ			หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		เล็กน้อย	ปานกลาง	สาหัส	
1	เงินบำรุงขวัญ	10,000	10,000	10,000	กองทัพบก
2	เงินช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับบาดเจ็บ	10,000	30,000	50,000	อำเภอ (สป.สนง.ป้องกันจังหวัด)
3	เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ	-	2,000	5,000	จังหวัดนราธิวาส
4	เงินฟื้นฟูสมรรถภาพ	-	-	200,000	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์
5	เงินช่วยเหลือจากองค์การทหารผ่านศึก	400	400	400	อพศ.จว.ปน.
6	सानใจไทยสู้ใจได้	3,000	3,000	3,000	จังหวัดนราธิวาส (ทหาร เกณฑ์)
7	เงินช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ของเขตอำเภอที่เกิดเหตุ	2,000	3,000	3,000	กรมป้องกันภัยและบรรเทา สาธารณภัย
8	เงินช่วยเหลือผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บครั้งแรก (ครั้งต่อไปแล้วแต่ความพิการ)	2,000	2,000	2,000	มูลนิธิสายใจไทย
9	เงินช่วยเหลือ ของ กอ.สสส.จชต.	10,000	30,000	50,000	กอ.สสส.จชต.
10	เงินช่วยเหลือจากกระทรวงยุติธรรม	10,000	20,000	30,000	จังหวัดนราธิวาส

**สาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของข้าราชการในการปฏิบัติราชการสนาม
ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานใน จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ลำดับ	สิทธิ	สาระสำคัญ
1.	เบี้ยเลี้ยง / ค่าเลี้ยงดู	- ตามสิทธิ
2.	เวลาราชการเป็นทวีคูณ	- ขอดตามสายงานที่ปฏิบัติ
3.	บำเหน็จพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ศ.ร.) เงินรางวัลสำหรับการสู้รบ	- การพิจารณาของคณะกรรมการ ก.บ.ท.ช.
4.	เงินค่าตอบแทน , เงินชดเชยการเจ็บป่วย - การสูญเสียอวัยวะ - กรณีพิการทุพพลภาพ - กรณีเสียชีวิต	- ผู้ปฏิบัติราชการพิเศษหรือแผนงานป้องกันประเทศ เสนอขอรับสิทธิจาก สปก.ทบ. (ฝกพ.สปก.ทบ.) - ผู้ปฏิบัติราชการปราบปราม ผกค. เสนอขอสิทธิ จาก กอ.รมน. (สกพ.กอ.รมน.) - ผู้ปฏิบัติหรือช่วยเหลือราชการในการป้องกัน อธิปไตยรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ เสนอขอรับสิทธิตามระเบียบ บ.ท.ช.
5.	การรักษาพยาบาล	- เข้ารับการรักษาใน รพ.ของกองทัพบก
6.	การจัดศพขั้นต้น (รายละ 20,000 บาท)	- เช่นเดียวกับกับการขอเงินค่าทดแทน
7.	การช่วยเหลือทหารผู้ป่วยเจ็บหรือ เสียชีวิต	- มทบ.หรือ จทบ.อนุมัติสั่งจ่ายเงินที่กำลังพลที่ปฏิบัติ หน้าที่ราชการสนามเสียชีวิต หรือเจ็บป่วย เพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนแก่ครอบครัว ในลักษณะที่ จ่ายขาดและรองการจ่าย
8.	การช่วยเหลือจากองค์การสงเคราะห์ ทหารผ่านศึก	- การสงเคราะห์กรณี (ประสบภัยพิบัติ) - ค่าจัดการศพ - บำเพ็ญกุศลทางศาสนา - บาดเจ็บ - ค่าธรรมเนียมการเรียนบุตร - การรักษาพยาบาล - ค่าคลอดบุตร - บัตรผ่านศึก

ลำดับ	สิทธิ	สาระสำคัญ
9.	การปูนบำเหน็จพิเศษเวลาถูกเงิน - พิจารณาทูพผลภาพ - เสียชีวิต	- การพิจารณาเป็นไปตามเกณฑ์ของ อผศ. - ผู้ที่ได้รับต้องปฏิบัติราชการสนาม - สิทธิได้รับมากกว่าการปูนบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ - ได้รับกรณีการเสียชีวิต พิจารณาทูพผลภาพ เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
10.	บำเหน็จตกทอด, บำนาญปกติและ บำนาญพิเศษ - เหตุพิจารณาพิจารณา - เสียชีวิต	- บำเหน็จตกทอด จ่ายเป็นเงินก้อนครั้งเดียว - บำนาญปกติ , บำนาญพิเศษ ให้จ่ายเป็นรายเดือน - บำนาญพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนด อัตราส่วนบำนาญพิเศษ(40/50ของชั้นเงินเดือน สุดท้าย) - สบ.ทบ.หรือ มทบ., จทบ.เป็นหน่วยดำเนินการ ไปยัง กระทรวงการคลัง
11.	เครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตรา	- คำเนินการภายหลังจากการปูนบำเหน็จแล้ว - เหรียญกล้าหาญ - เหรียญพิทักษ์เสรีชน - เหรียญราชการชายแดน
12.	โครงการประกันชีวิต - แบบภัยสงคราม	- สำหรับกำลังพล ทบ.ที่เสียชีวิต พิจารณาทูพผลภาพ อัน เนื่องมาจากการสู้รบ - นายทหาร 1,000,000 บาท - นายสิบ 500,000 บาท - พลทหารกองประจำการ,พลอาสาพิเศษ อาสาสมัคร,อาสาสมัครทหารพราน300,000บาท
13.	เงินประกันภัย จมท.ของรัฐ ๓ จชด.	- เสียชีวิต 500,000 บาท - บาดเจ็บ 50,000 บาท
14.	เงินบำรุงขวัญ - กรณีเสียชีวิต 30,000 บาท - ทูพผลภาพ 10,000 บาท	
15.	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน 1,000 บาท คน / เดือน	- ระเบียบ กค.ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ รายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ จว.ยะลา ,

<p>16. 17</p>	<p>เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิสายใจไทย ฯ</p>	<p>ปีตธานี , นราธิวาส พ.ศ.2547 - จ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรข้าราชการและ ลูกจ้างที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จชต. ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดใน พ.ร.ฎ. พ.ศ. 2523 จนกว่าจะหมดสิทธิ์ - กรณีเสียชีวิต 30,000 บาท - บาดเจ็บได้รับตามที่คณะกรรมการจะพิจารณา</p>
-------------------	--	---

รายละเอียดเงินงบกำลังพลงบกำลังพล

- ค่าตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง)

ร.ต.- พ.ท. อัตรา 180 บาท / คน / วัน

จ.ส.อ.(พ.) อัตรา 180 บาท / คน / วัน

ส.ต. - จ.ส.อ. อัตรา 120 บาท / คน / วัน

- ค่าเบี้ยเลี้ยงพลทหารเพิ่มเติม

สำหรับพลทหาร อัตรา 13 บาท / คน / วัน

- ค่าเลี้ยงดูเพิ่มเติม

สำหรับ นายทหาร , นายสิบ , พลทหาร อัตรา 6 บาท / คน / วัน

- ค่าเสบียงสนาม

สำหรับ นายทหาร , นายสิบ , พลทหาร อัตรา 15 บาท / คน / วัน

ผนวก ข
แบบสอบถาม

เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล

เรื่อง ความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารม้าที่ 138 ในการปฏิบัติงาน
พื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ยศปัจจุบัน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. พลทหาร, สิบตรีกองประจำการ | <input type="checkbox"/> 2. สิบตรี – สิบเอก |
| <input type="checkbox"/> 3. จำสิบตรี – จำสิบเอก | <input type="checkbox"/> 4. นายทหารสัญญาบัตร |

2. อายุของท่านในปัจจุบัน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 18 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 26 - 35 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 36 - 45 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 46 ปีขึ้นไป |

3. ระดับเงินเดือนในปัจจุบัน (ไม่รวมเงินเพิ่มค่าครองชีพ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 – 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 20,001 บาทขึ้นไป |

4. สถานภาพครอบครัว

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส |
| <input type="checkbox"/> 3. สมรส และมีบุตร | |

5. หน่วยที่สังกัด

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. กองร้อยทหารม้าที่ 1381 | <input type="checkbox"/> 2. กองร้อยทหารม้าที่ 1382 |
| <input type="checkbox"/> 3. กองร้อยทหารม้าที่ 1383 | <input type="checkbox"/> 4. กองร้อยทหารม้าที่ 1384 |
| <input type="checkbox"/> 5. กองบังคับการกองพัน และกองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารม้าที่ 138 | |

6. ลักษณะการปฏิบัติงาน (โดยส่วนใหญ่)

1. พวกบังคับบัญชา และอำนาจการ 2. ส่วนสนับสนุนและบริการ
3. ส่วนปฏิบัติการหลัก 4. อื่นๆ(ปกร., ขป.ข่าว ฯลฯ)

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสนาม (ชายแดน)

1. ปฏิบัติงานสนามเป็นปีแรก 2. ปฏิบัติงานสนามเป็นปีที่ 2
3. ปฏิบัติงานสนาม เป็นปีที่ 3 – 5 3. ปีที่ 6 หรือมากกว่า

ตอนที่ 2 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในสิทธิและสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ท่านมีความคิดเห็น และมีความรู้สึกเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการในด้านต่างๆอย่างไร กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องใดช่องหนึ่ง โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนมาก
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นเป็นส่วนมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านมีความขัดแย้งกับข้อความเหล่านั้นมากที่สุด

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเรียงลำดับจนครบทุกข้อ

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ช่อง สำหรับ ผู้วิจัย
	ความคิดเห็นทั่วไป					
1.	ท่านได้รับทราบ และเข้าใจในสิทธิและสวัสดิการที่ท่านได้รับ ในการปฏิบัติงานปีนี้เป็นอย่างดี					
2.	สิทธิและสวัสดิการ มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
3.	สิทธิและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน					
4.	สิทธิฯ ที่ได้รับ มีผลในการสมัครใจมาปฏิบัติงานในจชต.					

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ช่อง สำหรับ ผู้วิจัย
5.	ความเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกพอใจกับเบี่ยเลี้ยงที่ได้รับในอัตราปัจจุบัน (น.180 , ศ.120 , พลฯ75+13 บาท/วัน)					
6.	ท่านคิดว่าการปรับขึ้นอัตราเบี่ยเลี้ยงใหม่มีความ เหมาะสมดีแล้ว ((น.180 , ศ.120 , พลฯ75+13 บาท/ วัน)					
7.	ท่านรู้สึกพอใจในเงินค่าเสบียงสนาม (15บาท/วัน) และ ค่าเลี้ยงดู (6 บาท/วัน)					
8.	เงินตอบแทนพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่ จชต. ในอัตรา 1,000 บาท / เดือน มีความ เหมาะสมดีแล้ว					
9.	โดยรวมแล้ว ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนราย เดือน					
10.	ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนเมื่อได้รับ บาดเจ็บและเสียชีวิต ท่านรู้สึกอบอุนใจ เนื่องจากหากท่านปฏิบัติงาน จน ได้รับบาดเจ็บท่านจะได้รับสิทธิและสวัสดิการจากรัฐ และองค์กรต่าง ๆ หลายองค์กร					
11.	โดยรวมแล้ว หากบาดเจ็บเล็กน้อย จนถึงสาหัส จะ ได้รับเงินช่วยเหลือประมาณ 40,000 บาท ถึง 400,000 บาท เป็นจำนวนเงินที่น่าพอใจ					
12.	ในกรณีที่เสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ จะได้รับ สิทธิและเงินประกันภัยตาม โครงการและความ ช่วยเหลือจากกองทุนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (โดยประมาณ : พลฯ1500,000 บาท , ศ.1,000,000 บาท น.3,000,000 บาท)					
13.	การจัดพิธีศพของกำลังพลผู้เสียชีวิตจากการปฏิบัติ หน้าที่ มีเกียรติและเหมาะสมดีแล้ว					

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ช่อง สำหรับ ผู้วิจัย
14.	หากท่านได้รับบาดเจ็บหรือพิการ ท่านคิดว่าท่านจะ ได้รับการดูแลเป็นอย่างดี					
15.	ครอบครัวของกำลังพลผู้เสียชีวิตจะได้รับการดูแล เป็นอย่างดี					
	ด้านสิทธิและสวัสดิการอื่นๆ					
16.	ท่านคิดว่า การจัดการลาพักเป็น 4 ผลัด ผลักละ 11 – 12 วัน มีความเหมาะสมดีแล้ว					
17.	การจัดรถรับ / ส่งในการลาพัก มีความสะดวกสบาย					
18.	การจัดรถรับ / ส่งในการลาพัก มีค่าใช้จ่ายในการ เดินทางที่เหมาะสม					
19.	เงินค่าเดินทางที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมแล้ว					
20.	หน่วยงานของท่านมีร้านค้าสวัสดิการ (PX) ซึ่ง สามารถอำนวยความสะดวกให้ท่านได้					
21.	ท่านได้รับการบริการ ไปรษณีย์ที่เหมาะสมและ รวดเร็ว					
22.	หน่วยของท่านมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้ตาม สมควร (มีโทรทัศน์เวลาพักก่อน มีสถานที่สำหรับ เล่นกีฬา ฯลฯ)					
23.	มีเครื่องแต่งกาย (เครื่องแบบชุดฝึกพราง และรองเท้า คอมแบท) ที่ได้รับแจกจ่ายมีคุณภาพดี					
24.	จำนวนเครื่องแต่งกายที่ได้รับแจกจ่ายมีความ เหมาะสมเพียงพอ					
25.	ท่านพอใจในสวัสดิการที่หน่วยของท่านจัดหา เพิ่มเติมเป็นพิเศษให้กับกำลังพล (เสื้อยืด ผ้าพันคอ พระเครื่อง จตุคาม ฯลฯ)					
26.	หน่วยมีการจัดการบริการทางการแพทย์อย่าง เหมาะสม พอเพียง เชื่อถือได้ มีการเวชกรรมป้องกัน และสามารถดูแลรักษาท่านได้อย่างทันเวลา					
27.	ท่านได้รับบริการด้านสิทธิกำลังพล เช่น การขอรับ สิทธิต่าง ๆ การขอรับเหรียญตรา เป็นอย่างดี					

	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ช่อง สำหรับ ผู้วิจัย
28.	การมีสิทธิในการขอรับพระราชกรณียกิจต่าง ๆ เช่น เหยียดพิทักษ์เสรีชน เหยียดชายแดน เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
29.	ท่านพึงพอใจกับสิทธิในการขอรับเงินพิเศษจากการสู้รบ (พ.ส.ร.)					
30.	ท่านพึงพอใจกับการนับวันราชการทวิคูณ					
31.	โดยรวมแล้ว ท่านมีความพึงพอใจ กับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ (ยกเว้นเรื่องเงิน)เหล่านี้					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ท่านคิดว่าควรปรับปรุงการดำเนินการด้านสิทธิและสวัสดิการในประเด็นใด เพื่อเป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในพื้นที่ จชต. ให้สูงขึ้น

1. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับเงินเบี้ยเลี้ยง หรือเงินตามสิทธิประเภทต่างๆ

.....

.....

.....

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการในการดูแลผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต

.....

.....

.....

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ สิทธิและสวัสดิการด้านอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

พ.ต.ฉันทวิทย์ ชมจินดา ผู้วิจัย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พันตรี รัชวิทย์ ยมจินดา
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2517
สถานที่เกิด	เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมเครื่องกล โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า พ.ศ.2540
สถานที่ทำงาน	กองพันทหารม้าที่ 13 ค่ายพ่อขุนผาเมือง ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	นายทหารยุทธการและการฝึก