

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัตถุระเบิดทหาร จังหวัดนครสวรรค์
Factors Affecting to Working Effectiveness of the Officers in Military Explosives Factory;
Nakornsawan Province

พ.อ.สุรศักดิ์ จันดี * อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ **

Col.Surasak Jandee;Major Thesis Advisor: Dr.Waraporn Rungreungkolkich,Associate Professor

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัตถุระเบิดทหาร (2) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัตถุระเบิดทหาร (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรในโรงงานวัตถุระเบิดทหารจำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ แบบลำดับขั้น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัตถุระเบิดทหารมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารงาน และปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั้ง 2 ปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 31.6 (2) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่มีมากที่สุด คือ ด้านทรัพยากรการบริหาร

Abstract

The object of this research were to (1) study the factors affecting the working effectiveness of officers in Military Explosives Factory (2) study the level in working effectiveness of officers in Military Explosives Factory (3) study the problems, obstacles and suggestion in working of officers. The 237 persons of officers in Military Explosives Factory were selected as the sample size for this research. The research instrument was questionnaires. Statistic tools for data analysis were descriptive statistic, stepwise multiple regression analysis and content analysis.

Results of this study were: (1) the 2 factors effecting to the working effectiveness of officers in Military Explosives Factory were administrative resources and motivation in working which 2 factors could explaine chang the factors affecting the working effectiveness of officers at percentage 31.6. (2) the working effectiveness of officers in Military Explosives Factory was at moderate level. (3) the most problems, obstacles and suggestion in working were administrative resources.

Keywords: Affecting, Effectiveness, Working, Military Explosives Factory

* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ภาสาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address bigyoi2005@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ประจำภาสาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

e-mail address rwarap4@yahoo.com

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบ และมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของบุคคลโดยทั่วไป ทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ โดยด้านเศรษฐกิจทำให้เกิดเป็นสังคมบริโภคนิยมส่งผลทำให้บุคคลเกิดความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด ส่วนด้านสังคมและวัฒนธรรมก็นำไปสู่การผสมผสานกันเกิดเป็นวัฒนธรรมของ แต่ละสังคม ทำให้บุคคลในแต่ละสังคมมีค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความต้องการที่ไม่เหมือนกัน โดยค่านิยม ทักษะจะเป็นตัวกำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความปรารถนา ความต้องการของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลในงานของหน่วยงานต่างๆ ที่บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานอยู่ไม่มากนักน้อยแตกต่างกันไป

ระบบราชการไทยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงเป็นการปลูกฝังแนวคิด ทักษะในการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ ทำให้การปฏิบัติงานถูกมองว่ามีความยุ่งยาก ซับซ้อนปรับตัวสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ยาก และในระบบราชการก็ยังมีระบบอุปถัมภ์ ความไม่เสมอภาค ปรากฏอยู่ในหน่วยงานต่างๆ โรงงานวัดพระเปิดทวาร จังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบราชการไทย การปฏิบัติงานก็ยังยึดถือระเบียบ กฎ ข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติของระบบราชการเดิมเป็นส่วนใหญ่ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนแรงจูงใจก็จะเป็นเงินเดือน สวัสดิการตามที่ทางราชการกำหนดให้ การบังคับบัญชายึดถือระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร ส่วนบุคลากรก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและสถานะของแต่ละบุคคลทำให้พฤติกรรมของบุคลากรทั้งด้านทัศนคติ ความคาดหวัง แตกต่างกัน

ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทั้งในส่วนเครื่องจักร อุปกรณ์ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีอายุการดำเนินงานมาแล้วกว่า 25 ปี ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชายึดถือตามแบบธรรมเนียมทหาร การบริหารงานยึดถือกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแบบราชการ การจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านผลตอบแทนก็มาจากเงินเดือนเป็นหลัก ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้บังคับบัญชา จึงคาดเดาได้ว่าจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นความสนใจที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากร การบริหาร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับใด เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษามาปรับปรุงการดำเนินงานของโรงงานวัดพระเปิดทวาร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ในการศึกษาค้นครั้งนี้ประชากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานภายในโรงงานวัดพระเปิดทวาร ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ชาย- หญิง จำนวน 117 คน นายทหารชั้นประทวน ชาย-หญิง จำนวน 252 คน และลูกจ้างประจำ ชาย-หญิง จำนวน 215 คน รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น 584 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยขนาดตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 237 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ หรือแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

5.1 ทำหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อผู้อำนวยการโรงงานวัดถูระเบิดทหาร จังหวัดนครสวรรค์

5.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยผู้ศึกษาเองภายในเวลาที่กำหนด เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 237 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.3 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวนตามที่กำหนดแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่งงาน อาชวาระการ เงินเดือน และประสบการณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่และร้อยละ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม (บุญศรี พรหมมาพันธุ์, 2551: 20) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดถูระเบิดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบลำดับขั้น

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 75.9) โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.1) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.3) มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา , ปวช. เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.1) ชั้นยศส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.1) เป็นนายทหารประทวน ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 98.7) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.7) รับเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 46.8) และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี (ร้อยละ 49.4) เป็นส่วนใหญ่

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านผู้นำและภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำและภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยด้านการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการ จังหวัด นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการ จังหวัด นครสวรรค์ ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ซึ่งถูกเลือกเข้าสมการทำนายเป็นอันดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $=0.263$ สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านทรัพยากร การบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการ ได้ร้อยละ 26.3 และปัจจัย ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ถูกเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับที่สอง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อีก ร้อยละ 5.3 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.316 สามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารร่วมกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทการได้ร้อยละ 31.6 โดยปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค ตามการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับด้านทรัพยากรการบริหารมากที่สุด ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรชำรุดทรุดโทรม งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการความรู้เฉพาะทาง ส่วนปัญหา อุปสรรค รองถัดลงไปก็คือปัญหาเกี่ยวกับด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ และด้านการบริหาร

ข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรการบริหารมีมากที่สุด ได้แก่ ควรจัดหา เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาทดแทน สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ สนับสนุนงบประมาณด้วยความรวดเร็วและต่อเนื่อง จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตให้ได้คุณภาพและทันเวลา และบรรจุทดแทนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ส่วนข้อเสนอแนะรองถัดลงไปก็คือ ด้านผู้นำและภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ด้านงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดธรรมาภิบาล จังหวัดนครสวรรค์ จากผลการศึกษาพบว่า มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำปา ไชแสง ที่พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารงานเรือนจำทุกด้าน ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานเรือนจำ งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ และการจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความคุมของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โสพล ไกยะสินธุ์ ที่พบว่า จำนวนสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน และไพรัตน์ รอดทอง ที่พบว่า อัตราค่าจ้าง งบประมาณ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัด นครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี ส่วนในด้านของแนวคิด สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ โตจินดา ที่อธิบายว่า สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานที่เป็นผลให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร ที่ทันสมัยในการทำงาน สถานที่ทำงานที่มีความสะอาด สวยงาม การรู้จักแบ่งงาน หรือมอบหมายงาน และวิธีการบริหารของหน่วยงาน กมล ฉายาวัฒน์ ที่อธิบายว่า สิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์การ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี รวมทั้งการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น โดยสามารถพิจารณาเป็นรายปัจจัย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดของทุกๆ ปัจจัย โดยมีระดับความ คิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และในทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกัน ส่วน หนึ่งก็เนื่องมาจาก องค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัย ได้แก่

1.1.1 เครื่องมือ เครื่องจักร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ของโรงงานวัดธรรมาภิบาลได้มีการ ใช้งานมาเป็นเวลานานกว่า 23 ปี ตั้งแต่เริ่มการก่อสร้างโรงงานมาเมื่อปี 2528 - 2531 และจากการดำเนินงานของโรงงานมา โดยตลอดจนถึงปัจจุบัน เครื่องมือ เครื่องจักร มีสภาพที่เสื่อมประสิทธิภาพในการทำงาน และล้าสมัย ประกอบกับสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ก็มีสภาพชำรุด ทรุดโทรมมาก ซึ่งปัจจุบันก็ยัง ไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่ ในการจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร ที่ทันสมัยมาทดแทน และซ่อมแซมปรับปรุงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้มีความปลอดภัย คงทนและ

สะดวกขึ้นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งในองค์ประกอบนี้ก็คือขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญของโรงงานวัดถูระเบิดทหาร ที่จะต้องมีการผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์ สำหรับกิจการโรงงานวัดถูระเบิดทหาร

1.1.2 งบประมาณในการจัดซื้อ จัดหา ชิ้นส่วนอะไหล่ที่จำเป็น ชิ้นส่วนสิ้นเปลืองสำรองคงคลัง และจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร ที่ทันสมัยมาติดตั้งทดแทน ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ และล่าช้าไม่ทันเวลา ทั้งนี้เนื่องจากเครื่องมือ เครื่องจักร ของโรงงานวัดถูระเบิดทหาร เป็นเทคโนโลยีเฉพาะทาง และมีมูลค่าสูงมาก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนชิ้นส่วนอะไหล่ ไม่มีสนับสนุนตามท้องตลาดทั่วไป จำเป็นต้องสั่งจากบริษัทต่างประเทศซึ่งเป็นเจ้าของเทคโนโลยีโดยตรง ซึ่งมีจำนวนบริษัทที่ดำเนินการในด้านนี้น้อยมาก ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการจัดซื้อจัดหาสูงตามไปด้วย จึงเป็นข้อพิจารณาหลักของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณในแต่ละปี ประกอบกับระบบราชการมีระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติ การตรวจสอบ ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์ชิ้นส่วนอะไหล่ หรือเครื่องมือ เครื่องจักร จากต่างประเทศได้ทันตามความต้องการใช้ ซึ่งในองค์ประกอบนี้ก็คือขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญของโรงงานวัดถูระเบิดทหาร ที่จะต้องดำเนินการซ่อมบำรุงเครื่องมือ และอุปกรณ์ สำหรับกิจการโรงงานวัดถูระเบิดทหาร

1.1.3 บุคลากรของโรงงานวัดถูระเบิดทหาร ขาดแคลนบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่ต้องการความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ทั้งนี้เพราะในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมามีการบรรจุบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางที่ต้องการ เช่นสาขาฟิสิกส์ เคมี วิศวกรรม น้อยมาก ประกอบกับแนวทางความก้าวหน้าของชีวิตการรับราชการ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ต้องไปดำรงตำแหน่งในอัตราที่สูงขึ้น ซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือปฏิบัติได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ปรับย้าย บรรจุบุคลากรด้านการพยาบาล ด้านงานสารบรรณ ด้านงานขนส่ง ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าโรงงานการผลิต บรรจุบุคลากรด้านเคมี วิศวกรรม ไปดำรงตำแหน่งงานแผนและโครงการ บรรจุบุคลากรด้านเคมี ด้านงานสารบรรณ ไปดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับงานซ่อมบำรุง เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญของโรงงานวัดถูระเบิดทหารที่จะต้องวางแผนขยายขีดความสามารถในการผลิตสินค้าส่งกระสุน

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรองลงมาจากปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 31.6 กล่าวคือ หากบุคลากรในโรงงานวัดถูระเบิดทหารได้รับการเพิ่มและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ก็จะทำให้บุคลากรมีการจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และทั้ง 2 ปัจจัยก็จะมีผลทำให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงมากขึ้นกว่าระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหนึ่งก็เนื่องมาจาก โรงงานวัดถูระเบิดทหาร มีงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษ เกี่ยวกับค่าฝ่าอันตรายในการปฏิบัติงานชั้นตอนอันตราย ซึ่งตามสิทธิและตามปริมาณงานที่ปฏิบัติ เมื่อคิดเป็นยอดเงินที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับแต่ละคน เป็นจำนวนเงินที่ค่อนข้างสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับตามสิทธิและตามปริมาณงานที่ปฏิบัติ แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ และนโยบาย ทำให้ไม่ได้ตามที่คาดหวังด้านความก้าวหน้าในชีวิตราชการ บุคลากรก็ยังมองว่าไม่ได้รับการสนับสนุนหรือไม่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามวาระการพิจารณาเท่าที่ควร และด้านสวัสดิการก็ยังคงต้องการให้มีการปรับปรุงในบางด้าน เช่นด้านสวัสดิการร้านค้าให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าความคิดเห็นในระดับมากเป็นด้านเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ความอยู่รอด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในงาน ตามลำดับ แสดงว่า บุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวารให้ความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานในระบบราชการที่ให้ความมั่นคงในงาน ได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้เงินเดือนทุกเดือนอย่างสม่ำเสมอตรงเวลาสำหรับการดำรงชีพ และการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ มีมิตรภาพที่ดีทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันทำให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามที่ต้องการ นำไปสู่การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ก้องเกียรติ ทองอร่าม ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายนทหารชั้นประทวน ศึกษากรณีกองพันสารวัตรทหารเรือที่ 2 ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ชีรพงษ์ เจริญพงษ์ ที่พบว่า ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเท่ากับ 0.790 ปิติ วัลลະเพ็ชร ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการศึกษาของ กัลยา ธนกรอังกูร ที่พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับมาก

พิจารณาองค์ประกอบที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และเป็นความคิดเห็นตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด เรียงลำดับถัดขึ้นมา ได้แก่ รายได้พิเศษ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวารต้องการที่จะให้ได้รับการพิจารณา ทบทวนเกี่ยวกับรายได้พิเศษในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากรายได้เงินเดือนให้ได้ตามสิทธิที่ราชการกำหนด และตามปริมาณงานที่ทำ ตลอดจนให้ได้มีโอกาสได้รับการพิจารณา สนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และให้หน่วยงานจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เหมาะสม เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร และการศึกษาของ ปัญญา นูระนนทสิริ ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับดูแลและด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับปานกลาง กรองแก้ว รัตนจินะ ที่พบว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลของรัฐเขตจังหวัดนนทบุรีในระดับปานกลาง กัลยา ธนกรอังกูร ที่พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ โอกาส มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ในระดับปานกลาง และอัญญา สุริยานนท์ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นซึ่งมีทั้งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานในรายข้อทั้งระดับมากและปานกลาง โดยรวมแล้วสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ด้านกลุ่มศึกษาความต้องการ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ ทั้งในด้าน

1. ความต้องการทางกาย ได้แก่ รายได้เงินเดือน

2. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความอยู่รอด ผลตอบแทนและสวัสดิการ

3. ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่อง และความสำเร็วจนงาน

สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ อี-อาร์-จี ของเคลตัน อัลเดอเฟอร์ ทั้งในด้าน

1. ความต้องการอยู่รอด ได้แก่ รายได้เงินเดือน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานสำหรับการอยู่รอด หรือ การดำรงชีพ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ ความรัก มิตรภาพกับ เพื่อนฝูง

3. ความต้องการการเติบโตก้าวหน้า ได้แก่ การพัฒนาตนเองให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็วจนงาน

และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอริสเบิร์ก ในด้านของ

1. ปัจจัยสร้างรักษา ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็วจนงาน และ ผลตอบแทน

2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 สำหรับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร มีประเด็นที่สำคัญในการนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 โรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่มีเทคโนโลยีเฉพาะทางและเป็นหน่วยงานเดียวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีหน้าที่และภารกิจในการผลิตดินสังกะสน ซึ่งในขั้นตอนกระบวนการผลิตดินสังกะสนจะมีหลายขั้นตอนที่เป็นอันตรายพร้อมที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการจุดตัวเองของดินระเบิดในกระบวนการผลิตได้ตลอดเวลา ส่งผลเสียหายรุนแรงต่อทั้งชีวิตของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และทรัพย์สิน ได้แก่ เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ของโรงงานอย่างมากมาย ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจะต้องมีทั้งความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านการกระบวนการผลิต การควบคุมการทำงานของเครื่องจักร และด้านนิรภัยโรงงาน ทำให้พิจารณาได้ว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ควรจะต้องมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก แต่จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับที่น่าจะเป็นตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์ ที่พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ ปัญญา บุรณนนทสิริ ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก กรองแก้ว รัตนจินะ ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ในโรงพยาบาลของรัฐบาล เขตจังหวัดนนทบุรี มีระดับประสิทธิภาพมาก และจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ ที่พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อยู่ในระดับดี

2.2 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดสระเบ็ดทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็มีผลเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารร่วมกับปัจจัย

ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักร ชำรุดเสื่อมประสิทธิภาพ ล้าสมัย และยังไม่ได้มีการจัดหาทดแทน สิ่งอำนวยความสะดวก ชำรุด ทรุดโทรม การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดหาชิ้นส่วนอะไหล่สำรองไม่เพียงพอ และค่าเช่าไม่ทันต่อเวลาที่ต้องการใช้ ตลอดจน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน ส่วนองค์ประกอบของปัจจัยด้านการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงาน ก็คือ การได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับรายได้พิเศษ ไม่ตรงตามสิทธิ และปริมาณงานที่ทำตามที่คาดหวังไว้ การขาดความเชื่อมั่นในการที่จะได้รับความยุติธรรมสำหรับการพิจารณาความดี ความชอบ ความก้าวหน้าในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามวาระการพิจารณาที่เหมาะสม เป็นสาเหตุนำไปสู่ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวารให้อยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุโณทัย อิศรวิชิตชัยกุล ที่พบว่า ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองอยู่ในเกณฑ์มีประสิทธิภาพปานกลาง ศิลป์ ไกยราช ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจ กองกำกับการสายตรวจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร จังหวัดนครสวรรค์ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่รวบรวมได้จากบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชาของโรงงานวัดพระเปิดทวาร จังหวัดนครสวรรค์ จึงควรสนับสนุนหรือวางแผนเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ดังต่อไปนี้

1.1.1 เนื่องจากเครื่องมือ เครื่องจักร ได้ใช้งานมาเป็นเวลานาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเครื่องมือ เครื่องจักรมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงมาก และไม่ทันสมัย จึงเห็นควรวางแผนจัดทำโครงการระยะยาวสำหรับการซ่อมเปลี่ยนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ที่ทันสมัยมาทดแทนเครื่องมือ เครื่องจักรเดิม เพื่อดำรงขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการผลิตของโรงงาน สำหรับสนองตอบต่อนโยบายของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงในด้านความมั่นคง และการพึ่งพาตัวเองในด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ

1.1.2 เครื่องมือ เครื่องจักร ของโรงงานวัดพระเปิดทวาร เป็นเทคโนโลยี และองค์ความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวกับการผลิตดินสักระสุน การจัดซื้อชิ้นส่วนอะไหล่ที่สำคัญและจำเป็นต่อการซ่อมต้องสั่งจากต่างประเทศ และใช้เวลานาน จึงเห็นควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อชิ้นส่วนอะไหล่ที่จำเป็นสำรองคงคลังอย่างเพียงพอ ต่อเนื่อง และทันเวลา

1.1.3 ในระยะเวลาอีกไม่กี่ปีข้างหน้า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะขาดแคลนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในเวลาไล่เลี่ยกัน และบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางในปัจจุบันก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งที่ไม่ได้ใช้ความรู้ และประสบการณ์ จึงเห็นควรวางแผนบรรจุบุคลากรทดแทนทั้งบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน และบุคลากรในตำแหน่งงานที่ต้องการความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อให้สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ สะสมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.1.4 แนวทางความก้าวหน้าในการรับราชการทหาร โดยเฉพาะชั้นยศ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง และสร้างสมประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติมาเป็นระยะเวลา กว่า 25 ปี ตั้งแต่ระดับ นายทหารหรือวิศวกรประจำโรงงาน หัวหน้าโรงงาน ผู้ช่วยโรงงานฝ่ายต่างๆ ตลอดจนบุคลากรที่เติบโตในสายงานลักษณะเดียวกันในหน่วยขึ้นตรงอื่นๆ เมื่อได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยเฉพาะในตำแหน่ง ที่ไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา เป็นการเสียโอกาส และสูญเสียองค์ความรู้ในด้านเฉพาะทาง มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วย จึงเห็นควรพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญ ดังกล่าวข้างต้น ให้ต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงงานวัดพระเปิดทวาร

1.1.5 อาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงงานได้ใช้งานมาเป็นเวลานาน และยังมี ส่วนมากที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุง ทำให้มีสภาพชำรุด ท่อทรุด เกิดเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและไม่ปลอดภัยต่อการดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร จึงเห็นควรวางแผนสำหรับการซ่อมแซมปรับปรุง อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร

จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านการมุ่งใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดพระเปิดทวาร รองจากปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และจากปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่ รวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชาของโรงงานวัดพระเปิดทวาร จึงควรพิจารณาและสนับสนุนในการ ดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1.1.6 เนื่องจากบุคลากรส่วนมากเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานมีรายได้น้อย ซึ่งถ้าหากหน่วยจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือทั้งด้านการครองชีพ การหารายได้เพิ่มเติม ก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของ โรงงานวัดพระเปิดทวาร จังหวัดนครสวรรค์ จึงเห็นควรพิจารณาเพิ่มเติมด้านสวัสดิการที่สามารถช่วยเหลือในการครองชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

1.1.7 รูปแบบการดำเนินงานของโรงงานวัดพระเปิดทวารมีลักษณะการดำเนินงานคล้ายรูปแบบองค์กรทางธุรกิจ แต่ความเป็นจริงก็คือเป็นหน่วยงานราชการหน่วยงานหนึ่ง การปฏิบัติงานจึงยึดถือระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบราชการ ซึ่งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ทันเวลา จึงเห็นควรให้มีการพิจารณาปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานในส่วนที่ยังไม่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันเวลา

1.1.8 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยเฉพาะในสายงานที่ต้องใช้ความรู้ และประสบการณ์ เฉพาะทาง ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน จึงเห็นควรพิจารณากำหนดแนวทางความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดสูงสุดในสายงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะทาง อย่างชัดเจน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ที่มีเทคโนโลยีทันสมัย มีประสิทธิภาพในการผลิต ทดแทนเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์เดิม เพื่อดำรง และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานของโรงงานวัดพระเปิดทวาร จังหวัดนครสวรรค์ ให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของ ผู้บังคับบัญชา

1.2.2 จัดหาชิ้นส่วนซ่อมบำรุงสำรองคงคลังให้เพียงพอสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่าง ต่อเนื่อง และทันเวลา โดยเฉพาะชิ้นส่วนซ่อมที่เป็นเทคโนโลยีเฉพาะทางไม่สามารถจัดหาในประเทศได้ และใช้เวลาในการ

จัดหาจากต่างประเทศนาน เพื่อให้โรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลิตภัณฑ์ได้ทันเวลา สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า

1.2.3 บรรจุบุคลากรทดแทนทั้งบุคลากรด้านการปฏิบัติงานในระดับ ปวช.และปวส. ในทุกสาขาที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งบุคลากรที่ต้องการความรู้เฉพาะทาง เช่น เคมี ฟิสิกส์ วิศวกรรม เป็นต้น สำหรับการรับการถ่ายทอดประสบการณ์ และสั่งสมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะทาง เพื่อการดำรง และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ดอย่างต่อเนื่องต่อไป

1.2.4 ให้มีการคัดสรรรวมบุคลากรที่ได้เคยปฏิบัติงานในโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด และได้สะสมองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์เฉพาะทางแต่ละสาขา เช่น ฟิสิกส์ เคมี วิศวกรรม ที่ได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และยังไม่เกษียณอายุราชการ ในตำแหน่งที่ไม่มีงานรับผิดชอบประจำ หรือไม่ได้ใช้องค์ความรู้ที่สะสมมา เช่น นายทหารปฏิบัติการฯ นายทหารประจำฯ ไว้ในรูปแบบนักวิชาการ ที่ปรึกษาของโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์จากบุคลากรเหล่านี้ ในการระดมความคิด ระดมสมอง สำหรับการให้ข้อมูล การให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ของโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และนำเสนอข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ของโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด จังหวัดนครสวรรค์ ต่อไป

1.2.5 ให้มีการดำเนินการปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งถนน ระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามแนวนอน เป็นต้น เพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินของทางราชการ ความสวยงาม ความสะดวก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2.6 เพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการสำหรับการช่วยเหลือบุคลากร โดยเฉพาะระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้อุปกรณ์ และครอบครัวของโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด มีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อาทิเช่น ส่งเสริมอาชีพแม่บ้าน การใช้ประโยชน์ในพื้นที่ของหน่วย เป็นต้น

1.2.7 ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น ก่อให้เกิดความรวดเร็ว ทันเวลา และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2.8 พิจารณากำหนดแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในสายงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะทางในแต่ละสายงาน ให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องจนถึงจุดสูงสุดในสายงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะทาง อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ทั้งนี้ โรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อทางด้านความมั่นคงป้องกันประเทศ ที่จะต้องสนับสนุนนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูงในการพึ่งพาตัวเองเกี่ยวกับอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด จึงควรที่จะอยู่ในระดับที่สูงกว่านี้ ดังนั้นจึงเห็นควรทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีระดับประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2.2 ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีรูปแบบการดำเนินงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับโรงงานวัดฐานะเบ็ดเตล็ด

จังหวัดนครสวรรค์ เช่น โรงงานแบตเตอรี่ทหาร โรงงานเภสัชกรรมทหาร โรงงานผลิตกระสุนปืนใหญ่และลูกระเบิดยิงเป็นต้น เพื่อนำไปสู่การบูรณาการในด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการพัฒนาหาแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นส่วนรวมของทุกหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วันทิพย์
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ. ในประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 3, หน่วยที่ 11, นนทบุรี, บัณฑิตศึกษา, สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิเชียร วิทชอุคม. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุเทพ เชาวลิต. (2549). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พรีนซ์
- กรองแก้ว รัตนจินะ . (2550). .ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลของรัฐบาลเขตจังหวัดนนทบุรี, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ,
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กัลยา ชนกรอังกูร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.
การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ก้องเกียรติ ทองอร่าม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน: ศึกษา
กรณีกองพันสารวัตรทหารเรือที่ 2 กรมสารวัตรทหารเรือ. ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จำปา ไชแสง. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานควบคุมของเจ้าพนักงาน
เรือนจำในเรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปัญญา นูระนนทศิริ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ
กระทรวงศึกษาธิการ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ไพรัตน์ รอดทอง. (2547). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธร จังหวัด
นครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรสังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิลป์ ไกยราช. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สาย
ตรวจ กองกำกับการสายตรวจ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), สาขาวิชารัฐศาสตร์,
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง