

การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด\*  
MANAGEMENT OF 1<sup>st</sup> INFANTRY BATTALION 16<sup>th</sup> DEPARTMENT  
OF INFANTRY ROI ET PROVINCE

เกียรติศักดิ์ ป่องรัตนไสย์<sup>1</sup>, พระครูชัยรัตนากอร์<sup>2</sup>, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี<sup>3</sup>  
Kiattisak Pongrattanasai<sup>1</sup>, Phrakruchairattanakorn<sup>2</sup>, Theeraphat Thinsandee<sup>3</sup>  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด<sup>1,2,3</sup>  
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus<sup>1,2,3</sup>  
Email : tum\_kiattisak@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ความคิดเห็นของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และ ประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นกำลังพลกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ Independent และ ค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตาม ระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกัน 3. สรุปผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด 3.1) ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ควรจัดเจ้าหน้าที่ควรติดตามและใส่ใจในเรื่องสิทธิต่างๆ ของกำลังพล ควรมีมาตรการรองรับที่เข้มงวดสำหรับกำลังพลที่กระทำความผิด และควรบริการด้านสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพลมีความล้ำค่า 3.2) ด้านการบริหารงานการข่าว ควรมีบริการอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการ เพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร และควรอยากให้แจ้งข่าวสารที่สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง 3.3) ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุนควรมีการส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ให้เพียงพอต่อความต้องการของกำลังพล การเบิกจ่าย สิ่งอุปกรณ์ประเภท สป.ต่างๆ ควรทำเรื่องเบิก คืน ส่งซ่อม ตามวงรอบเพื่อให้มียุทธโปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอ 3.4) ด้านการ

บริหารงานยุทธการ ควรปรับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการ  
การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลายๆ ด้าน

**คำสำคัญ :** รูปแบบการพัฒนา; การบริหารจัดการ; กำลังพล

## ABSTRACT

The objectives of this thesis are as follows: 1) to study the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province; 2) to compare the management the opinion of the troops 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province classified by rank and work experience 3) to study recommendations for the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province The sample group in this research The Army Battalion 1<sup>st</sup> Infantry Regiment of the 16<sup>th</sup> Roi Et's 150 instruments. statistics used in data analysis. These were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and f-test.

The results found that: 1. Management 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province, is very included.2. Comparison of opinions towards the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province, classified by rank and work experience. and the rank of commissioned officer There are opinions on the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province. different and working experiences are different. There are opinions about the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province. different 3. Summary of the study, recommendations and guidelines for the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province 3.1 Administration and personnel management There are suggestions for the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province. Staff should be organized, should follow up and pay attention to the rights of the personnel, should print the salary order rules. Regulations for promotion, dismissal, and transfer to personnel as a guideline for government service, Strict support measures should be in place for the offending personnel. and should be delayed in the service of various rights of the personnel. 3.2 News management There should be free internet service for government officials' houses or offices to be sensitive to information. And should want to inform important news related to the unit and troops. At least once a week 3.3 Maintenance and Support Management There are suggestions for the management of the 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 16<sup>th</sup> Infantry Regiment, Roi Et Province. There should be a maintenance of type Sor.Por.1 to be sufficient to meet the needs of personnel, disbursement of equipment, various types of Sor Por.

should be made withdrawing, returning, sending for repairs according to the cycle so that equipment is always ready for use. And I ask that the army troops that demand nothing short of where the 3.4 administrative operations. The personnel should be shuffled, rotated, for operations and admission. The organization of forces in various missions is still unclear in many aspects.

**Keywords :** Development Model; Management; Troops

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในมาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดให้มีกองทัพที่มีหน้าที่ในการรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติ ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกองทัพไทยประกอบด้วย กองทัพบก กองทัพเรือและ กองทัพอากาศ ซึ่งกองทัพบกเป็นกองทัพที่มีกำลังพลประจำการมากที่สุด ซึ่งกองทัพบกมีส่วนร่วม สนับสนุนรัฐบาลในการแก้ปัญหา ดังนั้นกองทัพบกจึงต้องใช้บุคลากรที่ต้องพัฒนา ให้มีความรู้ความชำนาญ ยุทธวิธีที่มีขีดความสามารถ ควบคู่กับการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในปัจจุบัน และ ทรัพยากรที่มีอยู่เข้าไปดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อรับมือกับ ภัยคุกคาม ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ทบ.,กท. พ.ศ. 2513 (กระทรวงกลาโหม, 2503) ได้กำหนด หน้าที่ในการวางแผนงานตลอดจนหน่วยงานและ เจ้าหน้าที่ในการวางแผนไว้ในกรมฝ่ายเสนาธิการ โดยจัดอัตราเจ้าหน้าที่ๆ วางแผนไว้อย่างแน่ชัดในหน่วยระดับรองลงไป เช่น กองทัพภาค กองพล กรม และกองพัน โดยจะมีฝ่ายอำนวยการเป็นเจ้าหน้าที่ในการวางแผนอยู่ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสูงสุด

การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ผู้บังคับบัญชา มีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา จึงไม่สามารถอำนวยการและประสานการปฏิบัติงานภายในหน่วยได้ อย่างเต็มขีดความสามารถ จึงจำเป็นต้องมีฝ่ายอำนวยการ เพื่อช่วยผู้บังคับบัญชาให้ สามารถวางแผนและปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ ลดความผิดพลาดเพื่อให้ภารกิจลุล่วงไปได้ ด้วยดี ซึ่งการจัดแผนกฝ่ายอำนวยการภายใน บก. ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ด้านการบริหารงานการข่าว ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และด้านการบริหารงานด้านยุทธการและการ จัดการฝึก แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนของ หน่วยล้วนแล้วต้องอาศัยการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา แนวทาง นโยบาย และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ล้วนแล้วไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับช่วงเวลาและยุคสมัยของ ผู้บังคับบัญชานั้นๆ จึงส่งผลทำให้หน่วยไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องตามที่หน่วยนั้นควรจะเป็น (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, 2564)

ดังนั้นจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับให้เข้ากับการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งคาดว่าจะผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาหน่วยให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องตามกระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงานและเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อที่หน่วยงานจะเป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบที่ดี และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามนโยบายและเป้าหมายของกองทัพบก อันจะส่งผลต่อการพัฒนากำลังพลพัฒนาหน่วยและการพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- 3.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการทำบัณฑิตนิพนธ์มาเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมการปฏิบัติงานของกำลังพล
- 3.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและหลักปฏิบัติในการบริหารหน่วยงาน
- 3.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี 2564 จำนวน 239 นาย (กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี 2564 จำนวน 150 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (ยูทริ โกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม, 2553) และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย ระดับชั้นยศและประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

และน้อยที่สุดตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อการศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test แบบ Independent

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	4.48	0.72	มาก	2
2. ด้านการบริหารงานการข่าว	4.49	0.69	มาก	1
3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	4.38	0.77	มาก	4
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.46	0.65	มาก	3
โดยรวม	4.10	4.45	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็น	นายทหารชั้นประทวน (n =125 )			นายทหารชั้น สัญญาบัตร (n =25 )			t	p - values
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการบริหารงาน ธุรการและกำลังพล	4.52	0.63	มากที่สุด	4.28	0.30	มาก	1.87	0.06
2. ด้านการบริหารงานการ ข่าว	4.52	0.63	มากที่สุด	4.21	0.34	มาก	3.66	0.00

ความคิดเห็น	นายทหารชั้นประทวน (n =125 )			นายทหารชั้น สัญญาบัตร (n =25 )			t	p - values
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	4.42	0.76	มาก	4.13	0.26	มาก	3.40	0.01
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.50	0.57	มาก	4.26	0.38	มาก	1.99	0.05
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.49</b>	<b>0.74</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.22</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>	<b>2.73</b>	<b>0.03</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) พบว่า ระดับชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็น	1-5 ปี (n =93)			6-10 ปี (n =23)			10 ปี ขึ้นไป (n =34)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล	4.74	0.50	มากที่สุด	3.88	0.61	มาก	4.16	0.29	มาก
2. ด้านการบริหารงานการข่าว	4.79	0.53	มากที่สุด	3.87	0.54	มาก	4.08	0.37	มาก
3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน	4.70	0.61	มากที่สุด	3.75	0.71	มาก	3.91	0.37	มาก
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	4.69	0.53	มากที่สุด	4.05	0.37	มาก	4.11	0.35	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.73</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>3.89</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>4.06</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในห้วงอายุราชการ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็น	แหล่งความ ปรวนแปร	ss	df	MS	F	P - value
1. ด้านการบริหารงานธุรการ และกำลังพล	ระหว่างกลุ่ม	17.85	2.00	8.92	38.24*	.00
	ภายในกลุ่ม	34.31	147.00	.23		
	รวม	52.16	149.00			
2. ด้านการบริหารงานการข่าว	ระหว่างกลุ่ม	22.83	2.00	11.41	45.66*	.00
	ภายในกลุ่ม	36.74	147.00	.25		
	รวม	59.57	149.00			
3. ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุง	ระหว่างกลุ่ม	25.93	2.00	12.96	38.50*	.00
	ภายในกลุ่ม	49.49	147.00	.34		
	รวม	75.42	149.00			
4. ด้านการบริหารงานยุทธการ	ระหว่างกลุ่ม	12.74	2.00	6.37	28.64*	.00
	ภายในกลุ่ม	32.71	147.00	.22		
	รวม	45.45	149.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	19.43	2.00	9.71	46.00*	.00
	ภายในกลุ่ม	31.04	147.00	.21		
	รวม	50.47	149.00			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการใช้สถิติ F-test โดยรวม พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1)เจ้าหน้าที่ควรติดตามและใส่ใจในเรื่องสิทธิต่างๆ ของกำลังพล 2)ควรปรับระเบียบเบิกค่าส่งเงินเดือน ระเบียบการเลื่อนยศ ปลด ย้าย ให้แก่กำลังพลเพื่อเป็นแนวทางในการรับราชการ

ด้านการบริหารงานการข่าว ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1)ควรมีบริการ อินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบ้านพักหรือห้องแถวข้าราชการเพื่อให้ไวต่อการติดต่อข่าวสาร 2)อยากให้แจ้ง ข่าวสารที่สำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยและกำลังพล อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ไว้ว่า 1)การส่งกำลังบำรุงประเภท สป.1 ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 2)การเบิก จ่าย สิ่งอุปกรณ์ ประเภท สป.ต่างๆ ควรทำเรื่องเบิก คืน ส่งซ่อม ตามวงรอบเพื่อให้มียุทธโปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอ

ด้านการบริหารงานยุทธการ ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้ว่า 1)ควรสับเปลี่ยน หมุนเวียน กำลังพล สำหรับการปฏิบัติงานและการเข้ารับการฝึก 2)การจัดกำลังในการปฏิบัติภารกิจ ต่างๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนในหลายๆ ด้าน

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1)ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล 2)ด้านการบริหารงานการข่าว 3)ด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน 4)ด้านการบริหารงานยุทธการ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญต่อนโยบายของ กองทัพบกในด้านการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการต่างๆ ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพล ด้านการบริหารงานการข่าว ด้านการบริหารการการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และด้านการบริหารงานด้านยุทธการตาม ขอบเขตและหน้าที่ ได้แก่ การพัฒนา การดำรงรักษาบัญชี หน่วยทหาร การจัดยุทธภัณฑ์ การวางแผน การตรวจสอบ การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประมาณการ การระดมพล การแบ่งมอบ การควบคุม การอนุมัติกำลังพล การเสนอ ออฉ. และการแก้ไข ซึ่งรวมไปถึงการตรวจสอบ และแก้ไข ปัญหา โครงสร้างกำลัง บัญชีหน่วยทหาร การใช้และความจำเป็นด้านกำลังคน การแบ่งมอบกำลังคน การทำรายงานยอดกำลังคน การอนุมัติและการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์เท่าที่จำเป็น การฝึก เป็นการ กำหนดความต้องการด้านการฝึกโดยอาศัยภารกิจของหน่วยและสถานภาพการฝึกของหน่วยเป็น พื้นฐาน การวางแผน การรวบรวม การดำรงรักษาสถานภาพความพร้อมของหน่วย และการติดตาม การใช้งบประมาณ การยุทธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดนุพันธ์ วิสุวรรณ (2561) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวของบุคคล หรือ เอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็น ผู้มีความรู้ได้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิง แข่งขันได้สูงสุด ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการจัดการความรู้ก็คือ การที่กลุ่มคนที่ดำเนินการจัดการความรู้ ร่วมกัน จะมีชุดความรู้ของตนเองอันเกิดจากการสร้างร่วมกัน เพื่อใช้งานร่วมกัน และสามารถสร้าง



ความรู้ขั้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งสามารถบูรณาการการจัดการความรู้ให้อยู่กับทุกกิจกรรมของการทำงานกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นได้ คือ การสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้น ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่มีความสมัครใจจะแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันอย่างอิสระ 6.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวมและรายด้าน

6.2 กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร พบว่าระดับชั้นยศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวความคิดของ เกรียงไกร เจริญพานิช (2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวคือ 1) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงานแต่จะช่วยให้ลดความไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ได้แก่ เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องข้องกับงานโดยตรงทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

6.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงานการบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการ 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในห้วงอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของระดับการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ F-test โดยรวม พบว่า ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พันเอก อมร พิมพ์สี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารระดับกองพันที่มีการจัดแบบอัตรากิจและยุทธโศปกรณ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับยุทธศาสตร์

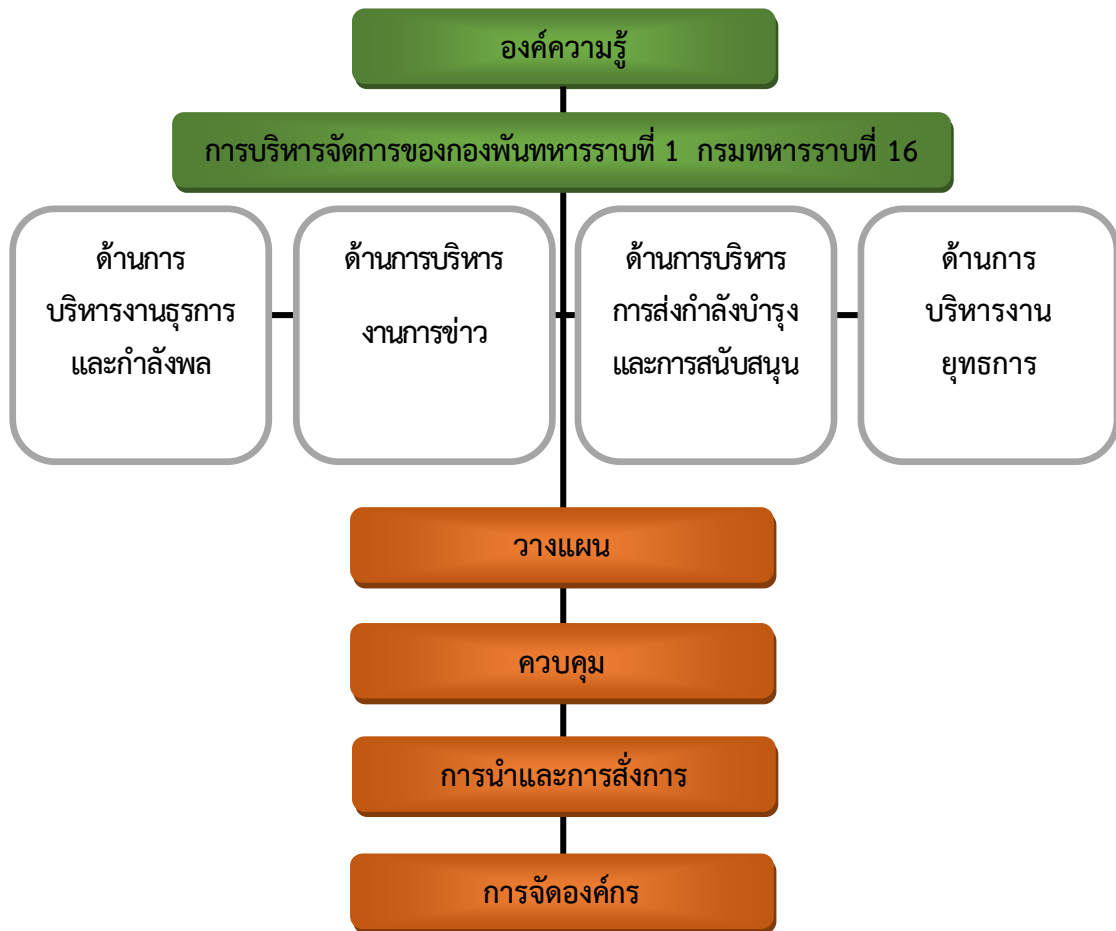
ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารในระดับกองพันนั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยในหลายๆ ด้าน ทั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบด้านการกำลังพลของกองทัพกโดยปัจจัยหลักคือ ปัจจัยที่มีความเป็นพลวัตร

ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร ผู้บังคับกองพันควรมีอำนาจเต็มในการจัดการภายในกองพันตามกรอบของกองพล แต่ระดับยุทธศาสตร์จะอยู่ที่แม่ทัพภาคจนถึงผู้บัญชาการทหารบก ระดับนายทหารชั้นประทวนให้อำนาจกับผู้บังคับกองร้อย และผู้บังคับหมวด ตามกรอบของกองพัน ในภาพรวม คือ ผู้บัญชาการกองพลถึงแม่ทัพภาค สำหรับระดับพลทหารฯ นั้นก่อนการบรรจุให้คัดเลือกพลทหารฯ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม ชกท. ของหน่วยควบคู่กับปีที่เข้ารับราชการ โดยกองทัพกต้องปรับหลักเกณฑ์การบรรจุใหม่และเมื่อบรรจุแล้วให้อำนาจกับ ผู้บังคับหมู่และผู้บังคับหมวดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหากมีการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมให้ลงโทษอย่างเด็ดขาด

ผลการดำเนินการจะได้กำลังพลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยและเติบโตตามความสามารถ การฝึก การศึกษา และประสบการณ์ภายในหน่วยนั้นจะเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้สูงสุดและกำลังพลมีความสุข โดยการดำเนินการต้องคำนึงถึงรูปแบบการจัดหน่วยและภารกิจตามอัตรากิจจัดและยุทธโธปกรณ์ให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตของกำลังพลสามารถอ่อนตัวได้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยอาศัยทฤษฎีต่างๆ ในการปรับใช้ให้เข้ากับการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นพลวัตร และไม่เป็นพลวัตรเป็นปัจจัยหลักนั้นคือการใช้แนวความคิดในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ อจย. และต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างทันทั่วทั้งที่ ให้คล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เน้นการเชื่อมโยงกับการจัดการแนวสมรรถนะ การจัดการที่มีความหลากหลายในองค์กร ตามธรรมชาติ ตามความเสี่ยงและการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 เป็นการจัดทรัพยากรแบบองค์รวม

## 7. องค์ความรู้ใหม่

นโยบาย แนวทางวิสัยทัศน์ และหลักในการบริหารจัดการการบริหารจัดการของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยของผู้บังคับบัญชาที่ขึ้นดำรงตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานธุรการและกำลังพลด้านการบริหารงานการข่าวด้านการบริหารการส่งกำลังบำรุงและการสนับสนุน และ ด้านการบริหารงานยุทธการ การนำผลการวิจัยที่ได้ไป ผลักดัน ส่งเสริมสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาหน่วยให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องตามกระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อที่หน่วยงานจะเป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบที่ดี และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตามนโยบายและเป้าหมายของกองทัพกตั้งแผนภาพแสดงองค์ความรู้ดังนี้



## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนา การบริหารจัดการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 4 ด้าน ให้คงอยู่ในระดับมาก และเสริมสร้างพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

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

## 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การวิจัยควรมุ่งเน้นไปในด้านการบริหารจัดการด้านกำลังพลของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากมนุษย์เราล้วนแล้วแต่มีอุดมการณ์ ทศนคติ ที่เป็นของตัวเอง หากมีการบริหารจัดการหรือมีการพัฒนาในด้านของกำลังพลที่ดีแล้วนั้น การบริหารจัดการงานในด้านอื่นๆ ที่ดีก็จะตามมา

## 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร ดังนั้น จึงควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการหน่วยทหารจากแหล่งข้อมูลอื่นเพิ่มเติม

8.3.2 ควรทำการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร เพื่อนำผลข้อมูลมาทำการพัฒนาต่อไป ตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการของกองทัพบก

## 9. บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม. (2503) พระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503.

กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม.

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. (2564). การบริหารจัดการหน่วยของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16. ร้อยเอ็ด : กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายประเสริฐสงคราม.

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

دنۇپۇنۇڭ ۋىسۋررەن. (2561). การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พันเอก อมร พิมพ์สี. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยทหารระดับกองพันที่มีการจัดแบบอัตราการจัดและยุทโธปกรณ์. เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยการทัพบก.

ยุทธ ไกยวรรณ และกุสุมา ผลาพรหม. (2553). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

Herzberg. (1959). The motivation to work. 2<sup>nd</sup> ed. American : John Wiley.