

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร

พ.อ. ยุทธนา สารดี

- 2 ส.ค. 2561

3756 2 2

๖๐๐๑ 477 4๐

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอก ยุทธนา สารดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^๑ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^๑ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ประธาน
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

.....^๑ สุปราณี ธรรมพิทักษ์ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^๑ กาญจนา บุญยัง กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^๑ พัชนี ธรรมเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา)

วันที่...16...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร” สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ดร.เทียนแก้ว เตียมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา งานนิพนธ์ ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อบกพร่องต่างๆ ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พลตรีนเรศน์ วงศ์สุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักปฏิบัติการ กรมยุทธการทหาร พันเอกอรรถพล นุ่มนาม ผู้อำนวยการ กองปฏิบัติการพิเศษ สำนักปฏิบัติการ กรมยุทธการทหาร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และขอขอบพระคุณ กำลังพลในกรมยุทธการทหาร ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำயที่สุด ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ บิคา มารดา ตลอดจนทุกท่านที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

พ.อ.บุษนา สารดี

58930268: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล/ กำลังพล

ยุทธนา สารดี: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร
(WORK MORATE AND MOTIVATION OF THE WORKING SOLDIERS DIRECTORATE
OF JOINT OPERATIONS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 92 หน้า.
ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพล กรมยุทธการทหาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบปฐมภูมิ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้ค่าการทดสอบที (Independent sample t-test) และสถิติ One-way ANOVA, Brown-forsythe และ Welch โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheff's method) และ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นด้านที่มีขวัญและกำลังใจต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ และลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และกำลังพล ที่มี อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็น ไปตามสมมติฐาน

58930268: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MORATE AND MOTIVATION OF THE WORKING SOLDIERS/
THE WORKING SOLDIERS

YUTTANA SARATEE: WORK MORATE AND MOTIVATION OF THE
WORKING SOLDIERS DIRECTORATE OF JOINT OPERATIONS. ADVISOR: TIENKAEW
LIEMSUWAN, Ph.D. 92 P. 2016.

The aim of this research are 1) to study the morate of the working soldiers in the Directorate of joint Operation Royal Thai Armed Forces 2) to compare the morale levels of the working soldiers shown in their different aspects of private personality and working backgrounds with the morale. The sample group was the group of the 188 soldiers who were working in the Directorate of joint Operation in the Royal Thai Armed Force 2016. The research tool was a questionnaires with the four rating scale The descriptive statistics were percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (SD), T-test (Independent Sample t-test) Statistic One-way ANOVA, Brown-forsythe, Welch, compare by Scheff's method and LSD and education background had the .05 level of statistical significance.

The major findings show 1) the high the morate level of the working soldiers in the Directorate of joint Operation Royal Thai Armed Forces. The individual morale aspects of Working Acceptance and stability were shown in the high levels shown in the working soldiers with differentages, marital status, and education backgrounds had the .05 level of statistical significance

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหาร.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
เกณฑ์การแปลผล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	52
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร.....	55
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล..... 36
2	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร..... 45
3	จำนวนประชากรกำลังพลกรมยุทธการทหาร..... 47
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยการแบ่งกลุ่มตามการจัดหน่วยงาน..... 48
5	จำนวนร้อยละของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 188)..... 52
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านสวัสดิการ จำแนกรายข้อ (n = 188)..... 55
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 188)..... 56
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ (n = 188)..... 57
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน (n = 188)..... 57
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านการยอมรับ ในการทำงานและความมั่นคง (n = 188)..... 58
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน (n = 188)..... 59
12	สรุปผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร..... 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรมยุทธการทหาร จำแนกตามเพศ (n = 188).....	60
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ (n = 188).....	61
15 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ (n = 188).....	61
16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ (n = 188).....	62
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188).....	63
18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188).....	63
19 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188).....	64
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 188).....	64
21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 188).....	65
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามรายได้ (n = 188).....	65
23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามรายได้ (n = 188).....	66
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188).....	66
25 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188).....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188).....	67
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน (n = 188).....	68
28 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน (n = 188).....	68
29 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (n = 188).....	69
30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพลกรมยุทธการทหาร จำแนกตามที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน (n = 188).....	70
31 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามลักษณะงานที่ต่างกัน (n = 188).....	70
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ฟังก์ชันการจัด กรมยุทธการทหาร	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550 กำหนดให้ส่วนราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุดปรับปรุงโครงสร้างภายในให้เหมาะสม กรมยุทธการทหารจึงได้ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบูรณาการงานที่มีลักษณะ คล้ายกันเข้าด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติงานและการบังคับบัญชา โดยปรับ โครงสร้างเป็น 4 กอง 3 สำนัก 1 ศูนย์ ได้แก่ กองกลาง กองแผนและงบประมาณ กองกรรมวิธีข้อมูล กองการเงิน สำนักนโยบายและแผน สำนักวางแผนการฝึกพร้อมและผสม สำนักปฏิบัติการ และศูนย์ ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ และต่อมากระทรวงกลาโหมได้ออกพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 กำหนดอำนาจหน้าที่ให้กระทรวงกลาโหม ปฏิบัติการอื่นที่เป็นการ ปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม เพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรหรือปฏิบัติการอื่นใด ทั้งนี้ ตามที่มีกฎหมายกำหนดหรือตามมติคณะรัฐมนตรี กำหนดให้กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแล การดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยให้กองทัพไทยจัดตั้งศูนย์บัญชาการทางทหารในแต่ละระดับขึ้น ตั้งแต่ยามปกติ เพื่อใช้ในการติดตามสถานการณ์ และเป็นศูนย์ควบคุม อำนวยการ และสั่งการปฏิบัติ ให้ศูนย์บัญชาการทางทหารในกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการและสั่งการ ศูนย์บัญชาการทางทหารในแต่ละระดับหรือกองกำลังเฉพาะกิจร่วมที่จัดตั้งขึ้นตามแผนป้องกัน ประเทศ แล้วแต่กรณี โดยมีสำนักปฏิบัติการกรมยุทธการทหาร ทำหน้าที่ดำเนินและประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยขึ้นตรงของกองทัพไทยและหน่วยงานของเหล่าทัพ รวมทั้ง ภาคพลเรือนและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ศูนย์บัญชาการทางทหารสามารถดำเนินงานกิจการ ได้ทั้งปวง (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559) การกิจดังที่กล่าวมา ในปัจจุบันได้สอดคล้องกับนโยบาย ที่ 13 ของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558-2564 โดย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี/ ประธานความมั่นคงแห่งชาติ สำนักสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (สมช.) ให้พัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ โดยพัฒนา ระบบเตรียมความพร้อมแห่งชาติ ให้ประสานสอดคล้องระหว่างแผนระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชน เพื่อรองรับการเผชิญภัยคุกคามทั้งด้านการทหาร การก่อการร้าย

ภัยพิบัติขนาดใหญ่ และ โรคอุบัติใหม่ รวมถึงการบรรเทาพื้นที่พหุหลังภัยพิบัติ และเมื่อ 1 กันยายน พ.ศ. 2559 ณ หอประชุมกองทัพเรือ วังเดิม พล.ร.ต.คำรณ พิสนเทศยุทธการ ตัวแทนนักศึกษา วปอ. รุ่นที่ 58 แดงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติในครั้งนี้ได้สร้างภาพ สถานการณ์ประเทศไทย 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ภาพสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด 2) สถานการณ์ ตามที่เป็นอยู่ และ 3) สถานการณ์ที่ดีที่สุด เพื่อทำนายอนาคตประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้า จากนั้น จึงกำหนดเป็นความต้องการของคนในชาติ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2) ด้านความ เจริญรุ่งเรืองผาสุกมั่งคั่ง 3) ด้านการเสริมสร้างคุณค่าเกียรติยศค่านิยมความเป็นไทย และ 4) การมี ส่วนร่วมและอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกในสังคมโลก โดย วปอ. ได้นำผลประ โยชน์ทั้ง 4 ด้านมาเป็นตัว ตั้งในการพัฒนายุทธศาสตร์ย่อย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยไว้ว่า “ประเทศไทยจะ เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2579” โดยประเทศไทยจะต้องเป็นประตูเอเชีย และหัวใจของอาเซียนให้ได้ มีการเสริมสร้างกำลังรบ ทั้งทางบก เรือ อากาศ ส่วนยุทธศาสตร์ทหาร 20 ปี กำหนดไว้ว่า กองทัพต้องการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ เสริมสร้างเสถียรภาพความมั่นคงด้านพลังงาน การเงินและการคลัง การเตรียม กำลังและใช้กำลังเพื่อการป้องปราม และการผนึกกำลังเพื่อการป้องกันประเทศ และการป้องกัน เจริญรุ่งเรือง รวมทั้งการปฏิบัติการร่วม โดยในอนาคตประเทศไทยจะมีกองทัพไทยในรูปแบบใหม่ เริ่มต้น จากการปรับ โครงสร้างกองบัญชาการร่วมกองทัพไทย ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของศูนย์ บัญชาการทางทหาร เพื่อรองรับการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคพื้นดิน ทะเล อากาศ และอวกาศ รวมถึงดาวเทียมทางทหารในการปฏิบัติการจำเป็นจะต้องพัฒนาหลักนิยม ปฏิบัติการร่วมและผสมที่เหมาะสมกับบทบาทของกองทัพไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า การแสดงบทบาท ต่าง ๆ ของกองทัพไทย การแสดงบทบาทต่าง ๆ ในเวทีสากล เช่น การฝึกร่วมผสมกับมิตรประเทศ การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาภัยพิบัติ การแพทย์ทหารและการรักษาความมั่นคง ทางทะเล การรักษาสันติภาพ ตามกรอบของสหประชาชาติ ดังนั้น จะเห็นว่าภารกิจของกรมยุทธการ ทหาร ที่ต้องปฏิบัติในทุกมิติ จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ ศาสนา สถาบัน พระมหากษัตริย์ และประชาชน ทั้งในยามปกติ ไม่ปกติและสงคราม ตามวิสัยทัศน์ “กรมยุทธการ ทหาร เป็นองค์กรหลักที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกร่วมของกองทัพไทย เป็นที่เชื่อมั่นของเหล่าทัพ และเป็นที่ยอมรับของกองทัพมิตรประเทศ”

ทรัพยากรในการบริหารงาน (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2549, หน้า 87) มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ “คน วัสดุ การจัดการ เงิน วิธีการ ปฏิบัติงาน ตลาด และเวลา” เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า คนคือทรัพยากรในการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะคนมีสมอง มีสติปัญญา มีความรู้สึกรู้จักคิด และคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการเมือง รัฐบาลจึงมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรคนเป็นหลัก จึงได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาโดยลำดับ เพื่อให้คนหรือประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ในยามประเทศชาติเข้าสู่ภาวะสงคราม กำลังทหารและอาวุธยุทโธปกรณ์ถือว่าเป็นอำนาจกำลังรบที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะสามารถปกป้องอธิปไตยของประเทศชาติและนำพาให้ประเทศชาติมีความสุขได้ตลอดไป เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกำลังทหารและอาวุธยุทโธปกรณ์แล้ว จะเห็นว่ากำลังทหารมีความสำคัญมากกว่าอาวุธยุทโธปกรณ์ เนื่องจากทหารเป็นผู้ใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ เพราะหากมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยปริมาณมากมีอำนาจในการทำลายสูง แต่ถ้าขาดกำลังพลและทหารที่มีความเข้มแข็ง กล้าหาญ และขาดความรู้ ความสามารถในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การรบในสงครามครั้งนั้นก็มิอาจรับประกันได้ว่าจะได้รับชัยชนะต่อข้าศึกศัตรูเสมอไป ยังมีอำนาจกำลังรบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ อำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน นั่นก็คือ ขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีอยู่ในตัวตนของทหารแต่ละคนและหากทหารคนใดมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้เกิดความฮึกเหิมในการสู้รบมากขึ้น ไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นทำให้ ประสิทธิภาพในการสู้รบสูงขึ้นด้วย

แนวความคิดในการทำสงคราม Clausewitz (1927) ในการสงครามการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการสู้รบนั้นมีทั้งการสูญเสียทางกายภาพ (Physical losses) ได้แก่ กำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ และการสูญเสียทางขวัญและกำลังใจ (Moral losses) ได้แก่ เสียระเบียบความกล้าหาญ ความเชื่อมั่น แผนและความต่อเนื่อง การสูญเสียทั้งสองประเภทนั้น การสูญเสียขวัญและกำลังใจจะเป็นตัวชี้ขาดว่าฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายชนะ ฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายแพ้ ในสงครามขวัญและกำลังใจ (Moral forces) เป็นอำนาจกำลังรบที่สำคัญยิ่ง และจะหลอมกลมกลืนไปกับอำนาจกำลังรบที่มีตัวตน (Physical forces) เคลาส์วิทซ์ ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจนี้สูงมาก โดยเปรียบเทียบว่า อำนาจกำลังรบที่มีตัวตนเป็นเหมือนด้ามไม้ ขณะที่ขวัญและกำลังใจ เป็นเสมือนเหล็กคมดาบซึ่งพลังอำนาจของขวัญและกำลังใจนี้ เคลาส์วิทซ์ แยกว่ามีสามประการที่สำคัญ คือ วุฒิสามารถของแม่ทัพ (The talents commander) สามัคคีจิตและความรักหน่วย (The military virtue of the army) และความรู้สึกชาติของกำลังพล (National feeling) พลังนี้เกิดขึ้นเมื่อหน่วยทหารหรือกองทัพประสบชัยชนะในสงครามต่อเนื่อง หรือประสบความสำเร็จที่สูงยิ่ง ส่วนการกวาดล้างวินัยหน่วยอย่างเข้มงวดนั้น จะช่วยให้สามารถรักษาขวัญและเกียรติภูมิของหน่วยไว้ได้นาน แต่ไม่ใช่มาตรการในการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จะเห็นได้ว่า Moral forces ที่เคลาส์วิทซ์ ให้ความสำคัญและถือเป็นปัจจัยชี้ขาดในการทำสงครามนั้น ประกอบด้วย 1) ความสามารถของแม่ทัพ (Talents of the general)

2) ความเป็นเลิศทางการทหารของกองทัพ (The military excellence of the army) 3) สำเนียงร่วมของกำลังพล (The popular sentiment of the troops)

ในสภาวะปกติขวัญและกำลังใจก็ยังมีสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพลทุกคนดีขึ้น และทำให้ผลงานออกมาดีขึ้นเช่นกัน ซึ่งจะทำให้กองทัพมีความเข้มแข็งและมีผลทำให้ประเทศชาติมีความสงบสุขมั่นคงตลอดไป กองทัพได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลทุกระดับ จึงได้กำหนดให้เป็นงานในหน้าที่หลักของฝ่ายหรือแผนกกำลังพลของทุกระดับหน่วยในการพัฒนาและรักษาขวัญกำลังพล ทั้งในยามปกติ ยามไม่ปกติ และยามสงคราม ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศชาติกำลังตกอยู่ในสภาวะวิกฤตในด้านต่าง ๆ อาทิ ทาง การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น รวมถึงปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ทำให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในประเทศและก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในปัจจุบัน และในอนาคต ทำให้กำลังพลทุกคนได้รับการฝึกในการสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในเพิ่มมากยิ่งขึ้น และปัญหาความไม่สงบต่าง ๆ บางครั้งไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะเกิดขึ้นสถานที่ใดและเวลาใด จึงทำให้หลายครั้งที่กำลังพลทุกคนต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา บางครั้งทำงานล่วงเวลา หรือวันหยุดราชการ จึงทำให้มีผลกระทบต่อจิตใจหรือขวัญและกำลังใจนั่นเอง และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลงานที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร (ปรเมศวร์ กันมินทร์, 2550, หน้า 3)

จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในกรมยุทธการทหาร ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของผู้วิจัย จะประสบปัญหาในการทำงานต่าง ๆ หลายครั้ง อาทิเช่น กำลังพลเริ่มเหนื่อยล้ากับการทำงานที่ไม่มีเวลาพักผ่อน เนื่องจากได้รับมอบภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการลา การลาออก หรือขาดราชการ เริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น เริ่มมีความไม่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติมักเกิดความล่าช้าและผลงานบางอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจนทำให้ผู้บังคับบัญชาคำหาญผู้ได้บังคับบัญชาร้อยครั้ง ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจสรุปได้ว่า ล้วนเกิดจากคนหรือกำลังพลทั้งสิ้น โดยในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 นายทหารสัญญาบัตร เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 3 นาย นายทหารประทวน โอนย้ายหน่วยตามแนวทางรับราชการ จำนวน 1 นาย ยอดรวม 4 นาย (4 นาย เป็นกำลังพลระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 นายทหารสัญญาบัตร เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 8 นาย นายทหารประทวน ลาออก จำนวน 1 นาย ยอดรวม 9 นาย (9 นาย เป็นกำลังพลระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน 5 นาย โอนย้ายหน่วยตามแนวทางรับราชการจำนวน 6 นาย (นายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารประทวน 4 นาย) ลาออกจำนวน 4 นาย (นายทหารสัญญาบัตร 1 นาย นายทหารประทวน 3 นาย) ยอดรวม 15 นาย (13 นาย เป็นกำลังพลระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง)

รวมยอดทั้งหมด 3 ปีที่ผ่านมา รวม 28 นาย ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีการพัฒนาและบำรุงขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดีและต่อเนื่อง และจะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถของแต่ละคน และจะทำให้ผลงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการต่อประชาชนและต่อประเทศชาติจนสามารถช่วยแก้ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ของประเทศชาติในภาพรวมได้ในอนาคตต่อไป สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการศึกษา คือ กำลังพล ในกรมยุทธการทหาร ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการกองลงมา เนื่องจากกำลังพลเหล่านั้น ถือว่าเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกรมยุทธการทหารและเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ดังนั้น หากกำลังพลเหล่านี้มีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมจะดีและมีประสิทธิภาพตามไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะต้องศึกษาถึงปัจจัยหรือสาเหตุต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลและทำให้ขวัญและกำลังใจ กำลังพลระดับต่ำกว่าผู้บัญชาการกองสูงขึ้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาและรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีและคงอยู่ในตัวตนของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องตลอดไป

ปัญหาการวิจัย

1. ระดับขวัญและระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร อยู่ในระดับใด
2. กำลังพลกรมยุทธการทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

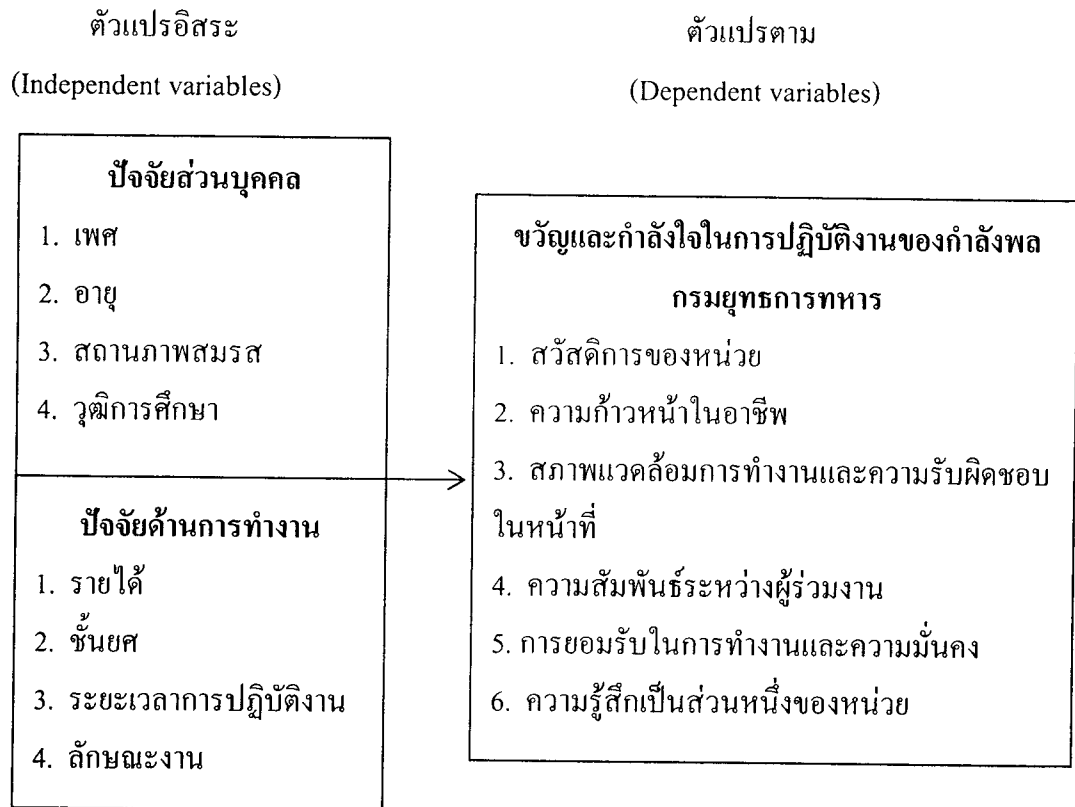
สมมติฐานการวิจัย

1. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่เพศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่อายุต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
6. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
7. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
8. กำลังพล ทรัพยากรการทหาร ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และได้นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาครั้งนี้คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ทรัพยากรการทหาร ผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลภาพ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านการทำงาน คือ รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ตามแนวคิดของสมบัตินิพนธ์ (2556) ซึ่งดัดแปลงแนวคิดมาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mauser, & Snyderman (1959) เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมเนื้อหามากที่สุด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบสภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร
2. ทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
และปัจจัยด้านการทำงาน
3. ได้แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจบุคลากรให้บุคคลทั่วไปพิจารณานำไปใช้
ประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือส่วนราชการต่าง ๆ และสามารถนำไปศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งต้องการศึกษาเรื่อง
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกรมยุทธการทหาร

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 สวัสดิการของหน่วย

2.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.5 การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง

2.6 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรกำลังพลระดับต่ำกว่าผู้บัญชาการกอง โดยกรมยุทธการทหารมีจำนวนยอดกำลังพล รวม 352 นาย มีดังนี้

1. กองแผนและงบประมาณ มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 7 คน นายทหารประทวน จำนวน 5 คน

2. กองการเงิน มี นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 3 คน นายทหารประทวน จำนวน 4 คน

3. กองกลาง มี นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 15 คน นายทหารประทวน จำนวน 18 คน

4. สำนักนโยบายและแผน มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 61 คน นายทหารประทวน จำนวน 22 คน

5. สำนักปฏิบัติการ มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 27 คน นายทหารประทวน จำนวน 28 คน

6. ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 28 คน นายทหารประทวน จำนวน 15 คน

7. สำนักวางแผนฝึกพร้อมและผสม มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 61 คน นายทหารประทวน จำนวน 23 คน

8. กองกรรมวิธีข้อมูล มีนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 8 คน นายทหารประทวน จำนวน 7 คน

จากข้อมูลของ ฝ่ายธุรการ กองกลาง กรมยุทธการทหาร ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2559 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ (Senses) ที่มีอยู่ในตัวของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตนเอง งานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน หรือองค์กรที่สังกัด ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ สวัสดิการของหน่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย

สวัสดิการของหน่วย หมายถึง การดำเนินการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับความสะดวกรวดเร็วและทันเวลา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันปีใหม่ วันสงกรานต์ กิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ การจัดเลี้ยงพิเศษ ภายในกรมยุทธการทหาร ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อกำลังพลเสมอ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย ความเหมาะสมในการจัดกำลังพลปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม และสนับสนุนการศึกษาต่อ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานในที่ตั้งปกติ การปฏิบัติงานในสนาม ได้รับมอบหมาย งานพิเศษที่มีความท้าทายต่อความสามารถ สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอ สถานที่ทำงานมีระบบสารสนเทศและอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสาร เพียงพอ สถานที่ทำงานอยู่ไม่ไกลจากแหล่งชุมชน สิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาวุธ ยุทโธปกรณ์ได้รับการบำรุงรักษาเป็นอย่างดี มีความรักความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วม หมายถึง ความคุ้นเคย สนับสนุน ความสามัคคี และความร่วมมือ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาและกำลังพลในกรมยุทธการทหาร

การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง หมายถึง การยอมรับในขีดความสามารถ และผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานและการอยู่ในหน่วยงาน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น การเข้าร่วมประชุม การได้แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกรักและผูกพันกับกรมยุทธการทหาร

กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหาร กรมยุทธการทหาร โดยมียศตั้งแต่ พ.อ.(พิเศษ) ถึง ส.ต. และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมยุทธการทหาร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร
ได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจ
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ
 - 1.5 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
 - 1.6 วิธีวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหาร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของคนเป็นเรื่องที่นักวิชาการได้ศึกษากันมานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อการพัฒนาในหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะ
พิจารณาเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก่อนอื่นใด เพราะผลของการทำงาน
จะสำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ “คน” ในหน่วยงานนั้นจะได้รับการบำรุงขวัญมากน้อยเพียงใด
ถ้าหาก “คน” ในหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ได้ได้รับการบำรุงขวัญ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร
ขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบแล้ว
งานในหน้าที่หรือวัตถุประสงค์หลักของความจงรักภักดีและขาดความรับผิดชอบแล้ว งานในหน้าที่
หรือวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สาร, 2526, หน้า 280)

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

“ขวัญ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างแตกต่างกันดังต่อไปนี้ พจนานุกรม
ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่ดีตัวตน นิยมกันว่า
มีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวจะเกิดสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง
ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปที่เรียกว่าขวัญหนี ขวัญหาย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542,
หน้า 130)

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง ส่วนพจนานุกรมอังกฤษอธิบายคำว่า Morale ว่า เป็นเจตคติส่วนบุคคล อันประกอบด้วยความมั่นใจ ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละ และกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามต้องการหรือความคาดหวังของกลุ่มในฐานะที่บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม ความรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อผู้นำ และความรู้สึกได้รับความสำเร็จสูงสุดในอุดมการณ์ของกลุ่ม ตลอดจนความรู้สึกเสียสละจงรักภักดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

Joan and Gray (1969, p. 163 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545, หน้า 9) ได้ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญ” คือ สัมพันธภาพของบุคคล และกลุ่มขวัญเป็นธรรมชาติที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจในแรงจูงใจ โดยสร้างพฤติกรรมตาม พลังการจูงใจภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มขวัญก็จะมีอยู่ได้ เมื่อบุคคลคิดว่าตนเองเป็น สมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง และขณะเดียวกันก็คิดว่ากระบวนการเดียวกันของกลุ่ม จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มได้

Kingsbury (1957, p. 78 อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กรที่จะส่งเสริมหรือเร้าใจลูกจ้างทั้งหมดให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน กำลังใจหรือทัศนคติของพวกลูกจ้างนับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือเทคนิคต่าง ๆ

Yoder (1959 อ้างอิงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ์, 2544, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของขวัญที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานว่า “ขวัญ” ให้ข้อพิจารณาขวัญว่า

1. ขวัญ คือ ทำที่ทางจิตใจ ความรักหมั่นเกาะ
2. ขวัญทำหน้าที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่าย วินัยความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ
3. ขวัญอยู่ที่จิตใจ ทัศนคติ และอารมณ์ของบุคคลแต่ละคนและปฏิกริยาของกลุ่ม
4. ขวัญกระทบกระเทือนโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหาร โดยทางอ้อมส่งผลกระทบต่อถึงลูกค้าและชุมชน
5. ขวัญกระทบต่อความตั้งใจในการทำงานและความร่วมมือ

Jucius (1967, p. 285 อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, หน้า 7) ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความสนใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

Flippo (1988, p. 10 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545 หน้า 8) ขวัญ คือ ท่าทีหรือพฤติกรรม บุคคลหรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อและตั้งใจร่วมมือ ประสานกันในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

Davis (1992, p. 63 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545 หน้า 8) ขวัญ หมายถึง ทักษะคติ ของบุคคล หรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือ ด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร

เมตตา คันธา (2545, หน้า 9) ขวัญ คือ ความรู้สึกความตั้งใจและแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้น ให้หมู่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจและมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วม ในความสำเร็จขององค์กร สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545, หน้า 228) ขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นท่าทีของสภาพจิตใจ ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, หน้า 134) ขวัญ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง

Beach (1965 อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2545, หน้า 228) ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจ ร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา เช่น จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะ ของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

Yoder et al. (1955, p. 445 อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธุ์, 2545, หน้า 228) ได้ให้ความหมาย ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูป ของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน นั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด หรือความรู้สึกอารมณ์ ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ เจตคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ไม่สามารถสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออก หรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งในทางบวกและทางลบได้ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาคือ มีผลผลิตของงานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม ถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากร ไม่ได้ได้รับการดูแลตอบสนองพฤติกรรม การปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลบ ลักษณะของผลงานหรือผลผลิตที่ออกมา ก็จะไร้คุณภาพ

ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพราะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปร่างอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์ มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม องค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542, หน้า 9) การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัย

ด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันของหมู่สมาชิก ขวัญกำลังใจจึงเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญกำลังใจต่างมีความเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างศรัทธาความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กร เกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นความมั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

สรุป ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคน เพราะขวัญกำลังใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับ จะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะขวัญกำลังใจ จะเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี (สุวัฒน์ พันธฤทธิ์, 2554, หน้า 18) ซึ่งมีอิทธิพล ต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ในการทำงาน ท่าทีของผู้บริหาร ตลอดจนฐานะขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอื่น ๆ หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญกำลังใจที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญกำลังใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมจะตกต่ำลงไปด้วย

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสม กับบุคคล หรือไม่เหมาะสมกับความถนัดตามบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถของเขา จะทำให้ ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นตัวการทำลายขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ถ้ามอบหมายงานที่ถูกต้องกับความถนัดเขา ย่อมพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญกำลังใจ ก็จะเกิดขึ้นตามมา

3. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญด้วยเช่นกัน

4. ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีการเปรียบเทียบเกณฑ์ จะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ มากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร การจัดองค์กร และระบบงานที่มีคุณภาพเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกมีความเข้าใจถึงระบบและการดำเนินงาน ขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น

6. การมีสุขภาพทั้งทางกายและทางใจของผู้ปฏิบัติงานการที่จะมีขวัญกำลังใจดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในที่ทำงานแล้ว ต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหา ทางครอบครัว ปัญหาสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นต้น

7. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตรเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาใด ๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น จะต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับฝ่ายบริหาร สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาเหล่านี้ต้องจัดให้มีทางออกที่ดี หากผู้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นก็จะทำให้เกิดความคับข้องใจและเป็นการทำลายขวัญกำลังใจ

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ผู้ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีและให้บำเหน็จความดี เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษ ก็จะเป็นการทำให้เขามีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดวินัยหรือบกพร่องก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณี โดยเคร่งครัด เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อรักษาวินัยกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

Watson and Newcomb (1972 อ้างถึงใน สุชาติณี บุญสวยขวัญ, 2541, หน้า 30-31) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญดีมี 5 ประการด้วยกัน คือ

1. การเสียสละร่วมกัน (Mutual sacrifice) เพราะคนเป็นสัตว์โลกที่อ่อนไหวได้ง่าย หากเห็นอะไรที่ไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นและจะรู้สึกไม่สบายทันที จะรู้สึกขัดแย้ง รู้สึกไม่ยุติธรรม ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้เท่ากัน เสียเท่ากัน ก็จะทำให้ขวัญกำลังใจดี

2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม (Participation) การที่คนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมเป็นความพึงพอใจของเขา ดังนั้น ต้องพยายามสร้างความรู้สึกของสมาชิกกลุ่มให้เขาเห็นว่าเขามีส่วนในกลุ่มหรือองค์กร ทำให้เขารู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี ขวัญกำลังใจก็จะดี

3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Experience of process) ความพยายามของบุคคล ได้รับความสำเร็จหรือการบรรลุจุดหมาย มิได้หมายความว่าได้รับค่าแรงสูง สวัสดิการดี ชั่วโมงการทำงานน้อยลงเท่านั้น แต่หมายถึง การได้รับการบรรลุความตั้งใจหรือสิ่งที่มุ่งประสงค์ด้วย

4. ความอดทนและความมีอิสระ (Tolerance and freedom) คนถ้าหากไม่มีความอดทน ไม่มีความเข้าใจกัน สิ่งนี้แก้ไขกันได้เมื่อรู้จักมักคุ้นกันดี ระเบียบข้อบังคับไม่ควรมากเกินไป จนคิดว่าถูกตัดทอนสิทธิเสรีภาพ

5. ท่าทีของหัวหน้างาน (Typed of leader) ถ้าหากได้ผู้บริหารดีหรือผู้นำที่ดี ผลงานย่อมดี ตามประสิทธิภาพของหัวหน้างาน

Gilmer (1967, หน้า 380-384 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 141) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากความรู้ ความสามารถในการทำงาน

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียง และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ

4. ค่าจ้างหรือรางวัลนั้น ต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย

5. ลักษณะของงานที่ทำให้หรือความสนใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเนื้องานมีความน่าสนใจในตัวของมันเอง แต่เนื่องจากบุคคล มีความแตกต่างกัน ดังนั้น เนื้องานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะ ของงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ การพบปะผู้คนมักจะเป็นงาน ที่หลาย ๆ คนชอบ แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหา

6. การควบคุมบังคับบัญชาที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ต้องย้ายงาน หรือลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิด ความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสารการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล

การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่า ภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้น ไม่ได้เลย หากไม่มีการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อมและสัมพันธ์กันทั้งระบบ

9. สภาพการทำงาน อาทิ แสง เสียง สภาพบรรยากาศการทำงาน ชั่วโมงทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีด้วยกันหลายประการ อาทิเช่น ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน การให้รางวัล ทักษะคติ ที่มีต่องานล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญทั้งสิ้น

สรุป จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดี ต่อองค์กร เช่น ลักษณะท่าทีหรือบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อการ จัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นกับข้อปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาค และเท่าเทียม

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สมบัติ ปัญญาจिरพงค์ (2556, หน้า 10) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด โดยอ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's two-factor theory, 1959) ว่าเป็นทฤษฎีเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ได้ศึกษาทดลอง เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ

ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย”(Hygiene factor)

ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงาน มักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาทำ ให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร

บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเกิดจากปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with supervisors, Subordinates, Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี
 3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี
 4. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึงการจัดการการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
 5. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ
 6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดี อัน เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
 7. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
 8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา(Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
- ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ดังนี้
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น
 2. ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (The work it self) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน จะเป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าเงิน

สรุป ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ เมตตากรุณา ให้ความเป็นธรรมในทุก ๆ ด้าน และหน่วยงานควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงของพนักงานควรมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาอยู่เสมอ ให้โอกาสอันเท่าเทียมกัน ในอันที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถให้มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการงาน พนักงานก็จะมีระดับขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลผลิตและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน อาจจะได้โดยการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก่อน โยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การวัดระดับขวัญและกำลังใจ

ในการวัดระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลในองค์กรว่ามีระดับขวัญกำลังใจดีหรือไม่นั้น ได้แก่ การศึกษาการทำงานของบุคคลในองค์กรว่ามีความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเองในการทำงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพราะการที่บุคคลใดจะตั้งใจ

ปฏิบัติงานดีหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองหรือไม่ สำหรับวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบระดับขวัญกำลังใจ อาจกระทำได้ 4 วิธีการ (วิชิต ชุระภาคพิบูล, 2535, หน้า 26-28 อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, หน้า 19-20) อธิบายไว้ ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการวัดระดับขวัญกำลังใจ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองควบคุมบังคับบัญชาอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะรวมสนทนาด้วยหรือสังเกตการณ์
2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ในทางวัดระดับขวัญกำลังใจ วิธีนี้เป็นวิธีการแบบเผชิญหน้า (Face to face) ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ แก่กันและกัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ถ้าหากกระทำโดยไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนและปราศจากการวางแผน รวมทั้งขาดความระมัดระวัง ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือ การสามารถใช้ความรู้สึกอันไว อีกทั้งยังกระทำได้อย่างครอบคลุม แต่มีข้อเสีย คือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์กลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่
3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง แบบสอบถาม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก เป็นสำรวจแบบปรนัย (Objective surveys) เป็นการสร้างคำถามและคำตอบที่มีให้เลือกผู้ตอบ จึงเพียงแต่ทำเครื่องหมายในข้อที่ตนต้องการเท่านั้น ประเภทสอง เป็นการตั้งคำถามแล้วปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามด้วยถ้อยคำของตนเอง วิธีการวัดระดับขวัญกำลังใจโดยใช้แบบสอบถามมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีก็คือ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย เนื่องจากสามารถใช้ได้กับคนเป็นจำนวนมาก โดยใช้เวลาน้อยและสามารถใช้เครื่องจักรประมวลได้ ส่วนข้อเสียก็คือ การใช้แบบสอบถามทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้สึกอันไว (Sensitivity) ช่วยเก็บข้อมูลได้ และขาดลักษณะครอบคลุมดังที่กล่าวมาแล้ว
4. การเก็บประวัติ (Record keeping) เป็นวิธีการที่จะอำนวยผลเป็นอันมาก หากได้กระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่ควรเก็บรวบรวมไว้ควรมีเรื่องของการที่ขาดงานและการเจ็บป่วยในการปฏิบัติงาน โดยบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อ ๆ ในบัตรและนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของขวัญกำลังใจด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น แต่ประวัติที่จะทำขึ้นต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและเชื่อถือได้

สรุป การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นเครื่องมือเพื่อสำรวจความต้องการของบุคคลแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มว่ามีความคิดเห็นและมีความต้องการอย่างไร ซึ่งเครื่องมือนี้จะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรให้แข็งแกร่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติตามความพึงพอใจ เพื่อจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และมุ่งหวังถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นตามแบบสำรวจ ก็จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร

ข้อมูลทั่วไปของกรมยุทธการทหาร

วิสัยทัศน์กรมยุทธการทหาร

กรมยุทธการทหารเป็นองค์กรหลักที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกร่วมของกองทัพไทย เป็นที่เชื่อมั่นของเหล่าทัพ และเป็นที่ยอมรับของกองทัพมิตรประเทศ

ประเด็นด้านยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การป้องกันประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความร่วมมือทางทหารกับต่างประเทศ

ประวัติความเป็นมาของกรมยุทธการทหาร

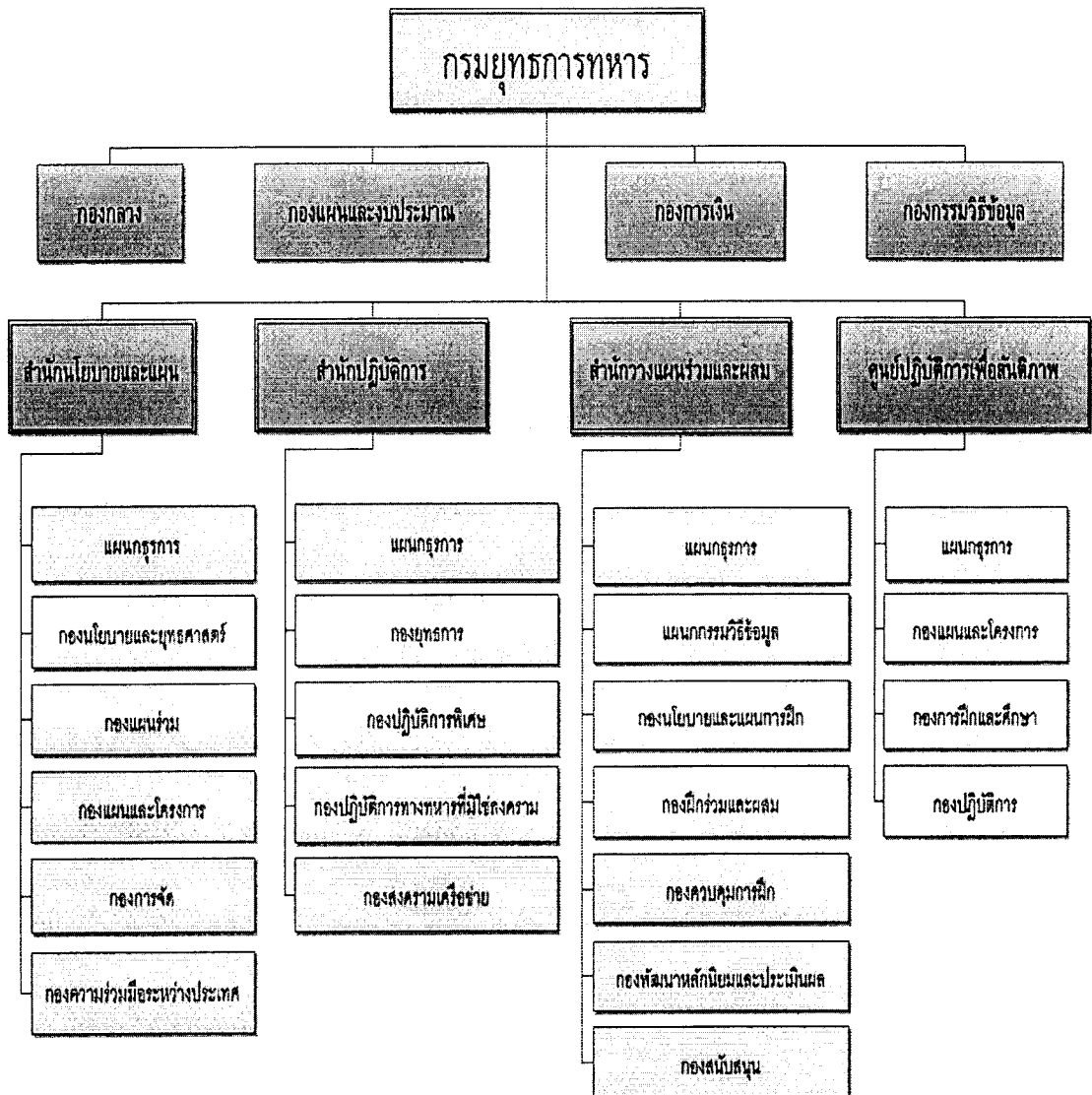
กรมยุทธการทหาร ได้เริ่มต้นบทบาทครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2488 โดยเป็นแผนกที่ 3 ในกรมเสนาธิการทหาร ซึ่งได้ปรับเป็นแผนกยุทธการ กรมเสนาธิการกลาโหม ใน พ.ศ.2491 ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นกองยุทธการ กรมเสนาธิการกลาโหม เมื่อ พ.ศ. 2497 และในอีก 1 ปีถัดมา กรมเสนาธิการกลาโหมได้ยกฐานะส่วนราชการระดับกองขึ้นเป็นกรม ดังนั้น กองยุทธการจึงเปลี่ยนชื่อเป็นกรมยุทธการเสนาธิการกลาโหม โดยภารกิจไม่เปลี่ยนแปลง ครั้นมาถึง พ.ศ. 2501 กรมเสนาธิการกลาโหม ได้ปรับปรุงหน้าที่และจัดส่วนราชการใหม่อีกครั้ง โดยตัดคำว่า “เสนาธิการ” ในชื่อหน่วยออก กรมยุทธการเสนาธิการกลาโหมจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมยุทธการกลาโหม และได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยอีกครั้ง เป็นกรมยุทธการทหาร เมื่อมีการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดขึ้น โดยแปรสภาพจากกรมเสนาธิการกลาโหม และมีการตราพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 กำหนดให้กรมยุทธการทหารเป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด มีผลบังคับใช้เมื่อวันศุกร์ที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2503 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนากกรมยุทธการทหาร ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2559)

ภารกิจ

กรมยุทธการทหาร ได้รับมอบภารกิจให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการทหาร และวางแผนยุทธศาสตร์ ประสานแผนของเหล่าทัพ และแผนการป้องกันภัยตามสัญญา ระหว่างประเทศและสนธิสัญญาทางทหาร ประสานกิจการรักษาดินแดนกับกระทรวงมหาดไทย ประสานแผนการป้องกันทางอากาศของทหารที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายพลเรือน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ พิจารณาเสนอ นโยบายและแผนการฝึกผสม การฝึกร่วม การสงครามจิตวิทยา และการปกครองในยามสงคราม โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง กับ 1 แผนก คือ แผนกธุรการ กองนโยบายและแผน กองยุทธสัมพันธ์ กองการฝึก กองการสงครามจิตวิทยา และกองการทหาร ขององค์การสนธิสัญญาป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงภารกิจ และการจัดอีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งใหญ่ เมื่อตุลาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศขึ้นใน พ.ศ. 2546 และปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและข้อกำหนดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาจัดทำแผนแม่บท การปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ใช้เป็นหลักในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานการบริหารจัดการและ โครงสร้างการจัดส่วนราชการ

แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2550

กำหนดให้ส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุดปรับปรุงโครงสร้างภายในให้เหมาะสม กรมยุทธการทหารจึงได้ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบูรณาการงานที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติงาน และการบังคับบัญชา โดยปรับโครงสร้างเป็น 4 กอง 3 สำนัก 1 ศูนย์ ได้แก่ กองกลาง กองแผน และงบประมาณ กองกรรมวิธีข้อมูล กองการเงิน สำนักนโยบายและแผน สำนักวางแผนการฝึกผสม และผสมสำนักปฏิบัติการ และศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ ตามผังการจัดกรมยุทธการทหาร ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผังการการจัด กรมยุทธการทหาร

พันธกิจ

มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านยุทธการของกองทัพไทย รวมทั้งการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพของกองทัพไทย มีเจ้ากรมยุทธการทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ขอบเขตหน้าที่ตามกฎหมาย

1. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและบริหารงบประมาณ

2. พิจารณากำหนดนโยบายด้านการทหารให้เป็นไปตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และประสานกับกระทรวงทบวงกรมที่ร่วมรับผิดชอบ พิจารณาเสนอและประสานนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติด้านอื่น ๆ ซึ่งกระทรวงกลาโหมจะต้องร่วมด้วยกับกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นเจ้าของเรื่อง
3. พิจารณาประสานและเสนออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทหารตามความจำเป็น
4. วางแผน ประสานแผน ทั้งแผนป้องกันประเทศ แผนสนับสนุน และแผนป้องกันร่วม ตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ สนธิสัญญาหรือข้อตกลงทางทหาร ตลอดจนแผนการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารเฉพาะที่เกี่ยวกับการฝึก
5. เสนอแผนงานและโครงการที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการทหาร และแผนต่าง ๆ ตลอดจนจัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมตามแผนงานและ โครงการนั้น ๆ ตามความจำเป็น
6. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับแผนป้องกันภัยทางอากาศและแผน ซึ่งเกี่ยวข้อง กับการป้องกันภัยทางอากาศ
7. เสนอความเห็น และประสานงานเกี่ยวกับกิจการรักษาดินแดน การเตรียมกำลัง กึ่งทหาร และกำลังประชาชน เพื่อสนับสนุนหน่วยทหาร และกิจการประวัติศาสตร์และ โบราณคดี เกี่ยวกับการทหาร
8. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ และประสานงานเกี่ยวกับอนุสัญญา ระหว่างประเทศตามที่ได้รับมอบในด้านยุทธการ
9. เสนอความเห็น และประสานงานเกี่ยวกับงานยุทธการของเหล่าทัพ และกำลังรบอื่น ๆ รวมทั้งองค์การป้องกันร่วมตามสัญญาระหว่างประเทศ และสนธิสัญญาทางทหาร
10. เสนอความเห็นและประสานงานเกี่ยวกับการสงครามพิเศษ ตลอดจนร่วมวางแผน ในแผนการป้องกันร่วมตามสัญญาระหว่างประเทศ สนธิสัญญา และข้อตกลงทางทหาร
11. เสนอความเห็นและนโยบายเกี่ยวกับการจัดของส่วนราชการต่าง ๆ ของกองบัญชาการ ทหารสูงสุด และดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด
12. เสนอนโยบายการฝึก ดำเนินการในเรื่องการฝึกพร้อม การฝึกผสม การฝึกพร้อม และผสมการประสานการฝึก ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการรบ
13. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษา การปฏิบัติการรักษาสันติภาพ และการปฏิบัติการ ทางทหารที่มีใช้สงคราม
14. ดำเนินการเกี่ยวกับระบบข่าวสาร การจัดการกรรมวิธีข้อมูล และการบริการข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเป็นส่วนรวมของกรม

15. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
การจัดหน่วยหน้าที่ของส่วนราชการในกรมยุทธการทหาร

หน้าที่ของหน่วยขึ้นตรง กรมยุทธการทหาร

1. กองกลาง มีหน้าที่ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการ การกำลังพล การส่งกำลัง การพลาธิการ การขนส่ง การสวัสดิการ การบริการ และการรักษาความปลอดภัย
2. กองแผนและงบประมาณ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงานและบริหารงบประมาณ
3. กองการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชี บัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
4. กองกรรมวิธีข้อมูล มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับงานข้อมูลด้านยุทธการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในกองบัญชาการทหารสูงสุดและเหล่าทัพ
5. สำนักนโยบายและแผน มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติด้านการป้องกันประเทศ นโยบายการทหาร และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศ แผนงานและโครงการทางทหาร การประสานการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งงานเกี่ยวกับเรื่องการจัดและอัตราพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการจัดและอัตราของหน่วยต่าง ๆ ของกองบัญชาการทหารสูงสุด
6. สำนักปฏิบัติการ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น นโยบาย วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านยุทธการตามแผนทางทหาร กิจการทหารต่างประเทศ กิจการประวัติศาสตร์และโบราณคดีทางทหาร ความมั่นคงชายแดน การปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงครามตามที่ได้รับมอบ และการปฏิบัติการพิเศษ
7. สำนักวางแผนการฝึกพร้อมและผสม มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกตามวงรอบประจำปี การฝึกพร้อม การฝึกผสม การฝึกพร้อมและผสม และ โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึก รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาระบบการฝึกของกองทัพไทย การพัฒนาหลักนิยมและระเบียบปฏิบัติประจำในการฝึกพร้อม และการฝึกพร้อมและผสม
8. ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายการฝึกศึกษาในเรื่องการปฏิบัติการ

เพื่อสันติภาพในกองบัญชาการทหารสูงสุดและเหล่าทัพ และการจัดกำลังเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ ตลอดหลายปีที่ผ่านมา กรมยุทธการทหาร ได้แสดงบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในฐานะกรมเสนาธิการร่วมของกองบัญชาการทหารสูงสุด ด้วยการเป็นผู้นำทางความคิด กำหนดนโยบายด้านการทหารเพื่อรองรับนโยบายด้านความมั่นคงแห่งชาติ ดำเนินการด้านยุทธการในการเตรียมกำลังและใช้กำลังเพื่อการป้องกันประเทศของกองทัพไทย ตลอดจนอำนวยความสะดวกและประสานงานด้านยุทธการของเหล่าทัพ รวมทั้งดำเนินการในเรื่องการฝึกร่วมระหว่างเหล่าทัพและมิตรประเทศ การวิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพในการรบ นอกจากนั้นยังได้พัฒนาและปรับบทบาทหน้าที่ตามสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินการด้านการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพและการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม ทั้งนี้ ด้วยกรมยุทธการทหารระลึกอยู่เสมอว่า การที่จะพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสน์ และกษัตริย์ ให้คงอยู่อย่างมั่นคงได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของกองทัพไทยที่มีงานยุทธการเป็นหลักสำคัญ ดังนั้น กำลังพลของกรมยุทธการทหารทุกคนจะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานด้านยุทธการของกองทัพไทยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เหมือนเจกเช่นที่อดีตผู้บังคับบัญชาและข้าราชการกรมยุทธการทหารได้กระทำมาโดยตลอด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรเมศวร์ กันมินทร (2550) ศึกษามีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจของ นายทหารชั้นประทวน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ นายทหารชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน จำนวน 335 นาย ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและค่าสถิติการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากภายนอก ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากภายใน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสุขภาพร่างกายและอุปนิสัยส่วนตัว โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจสูงมาก และสามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานได้ ร้อยละ 63.00 สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาว่าขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร

เรวัต อุบลรัตน์ (2550) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร: ศึกษากรณี กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการสายวิทยาการสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือ จำนวน 330 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (σ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, One-way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยที่ละคู่ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression) ผลการศึกษา พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับสูงสุด ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ส่วนการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ตั้งที่อยู่อาศัยต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัว นำเข้าสู่สมการทำนาย ได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) = 0.655 ทำนายความแปรผันของตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 65.50 และมีตัวแปรอิสระ เพียง 4 ตัว ที่สามารถทำนายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิตติ ห่วงไทย (2551) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จำนวน 294 คน โดยการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแจกแจงความถี่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านครอบครัว มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ตามสายงานที่ปฏิบัติในทุกด้าน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน โดยสายงาน ธุรการและสายงานสอบสวนมีขวัญและกำลังใจระดับมาก ส่วนสายงานป้องกันปราบปราม สายงานจราจร และสายงานสืบสวน มีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม เสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน และควรจัดหาที่อยู่อาศัยและสวัสดิการอื่นให้เท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ

ประเสริฐ สุขอด (2551) การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ วัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานอยู่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้กลุ่มประชากรรวมทั้งสิ้น 108 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (The least significant differentiation) ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ขนาดกลาง (501-1,000 คน) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน เป็นลำดับ 1 ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.41$) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นลำดับที่ 2 ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.43$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.35$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.35$) 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรและครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน บุคลากรและครูที่มีอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน ประเภทโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ

ธนธรณ์ จีปิ่น (2551) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สถานบริการสาธารณสุขเครือข่าย อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานจริงในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่าย อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ทั้งหมดจำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 36 ข้อ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรได้รับคืนมา จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 3) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีความต้องการในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียงลำดับความต้องการ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 3.1) ส่งเสริมด้านการเพิ่มค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาของบุคลากร 3.2) ส่งเสริมด้านการอบรมเพิ่มพูนความรู้และการศึกษาต่อ

ของบุคลากร 3.3) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีความเสมอภาค และมีความยุติธรรม
 ในด้านการพิจารณาความดี ความชอบ 3.4) สนับสนุนการจัดสรรอัตรากำลังในกลุ่มงาน
 และสถานบริการในเครือข่ายให้เพียงพอและมีความเหมาะสม 3.5) จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
 ต่อความต้องการและดำเนินการอย่างเร่งด่วน 3.6) หัวหน้าหน่วยงานควรจะชื่นชม/ ยอมรับในผลงาน
 ของลูกน้อง

รัชชชัย พิภพ (2551) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
 และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ในสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
 ข้าราชการสังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 253 คน ที่ได้มา
 โดยการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบวัดความคิดเห็น
 ในด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน และแบบประเมินขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น
 เท่ากับ 0.90 และ 0.78 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter
 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีชั้นยศ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับ การศึกษา
 และจำนวนปีที่รับราชการที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปร โอกาสความก้าวหน้า
 ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวแปรความสัมพันธ์
 ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน
 มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.61 มีความผันแปรร่วมกันหรือส่งผลร่วมกัน
 ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38.00 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร
 ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและตัวแปร โอกาสความก้าวหน้าส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรความเพียงพอของรายได้
 ตัวแปรสวัสดิการของหน่วยงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความสัมพันธ์
 ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผดุง วุฒิเอี้ย (2552) เรื่อง การค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ
 ของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา

ปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศักยภาพของขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) ศักยภาพระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 125 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับค่อนข้างมาก โดยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความตั้งใจและสนใจในงานที่ทำ มีความสนุกเพลิดเพลิน และมีความสุขกับงานที่ทำ ความเคารพและเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำให้งานสำเร็จได้เป็นต้น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านปัจจัยค่าจูน พบว่า สำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบการสั่งการชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมในหน่วยงานให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสภาพการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พอใจต่อความสำเร็จในการทำงานและในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมาก ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานเป็นทีม งานที่ทำมีโอกาได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม เป็นต้น 3) ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อผลสำเร็จของงานที่ทำอย่างมาก และมีความพึงพอใจในงานในระดับค่อนข้างมากต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน การทำหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน การสั่งการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารและการวางแผนของผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายงานเป็นไปอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

สรารุช ยมวรรณ (2552) การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 148 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัย

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี จำนวน 392 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า

และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า 2.1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคอีสานตอนล่างที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่างที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน 2.3) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.4) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2.5) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง ที่สังกัด มหาวิทยาลัยต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

พินิตา วรรณเวียง (2552) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสาร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสาร บวกกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจใน 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะและบทบาทของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก การให้บำเหน็จรางวัล สภาพการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งเป็นพนักงานของข้าราชการ กรมการทหารสื่อสาร จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ One-way ANOVA กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีที่ทำการทดสอบแล้วพบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ ต่อเนื่องด้วยวิธีการทดสอบแบบจับคู่พหุคูณ (Multiple comparison) โดยค่าสถิติ LSD ผลการวิจัย พบว่า พนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสาร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มงานเทคนิค อายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาในระดับ ปวส. มีประสบการณ์ทำงาน 4 ปีขึ้นไป และมีระดับเงินเดือน 8,000-9,000 บาท พบว่า พนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสาร มีระดับขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีผลทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสารต่างกัน ได้แก่ กลุ่มของพนักงานราชการ และระดับเงินเดือน

กฤษณ์ มาสุข (2554) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ ภูธรศรีราชา 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ ศรีราชา จำแนกตาม เพศ อายุ ราชการ ยศ และวุฒิการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรศรีราชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารมีคะแนนมากที่สุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรศรีราชา ด้านการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการศึกษาค้นคว้าตามสมมติฐานที่ว่า เพศ อายุ อายุราชการ ยศ และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรศรีราชา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นเพศไม่แตกต่าง ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคคลมีประสบการณ์

ต่างกัน ตลอดจนมีการเรียนรู้ต่างกัน ทำให้บุคคลมีค่านิยม ความรู้สึกนึกคิด ความมุ่งหมาย และวิธีปฏิบัติตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย

สมบัติ ปัญญาจिरพงส์ (2556) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดน จันทบุรี และตราด 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพล จำแนกตามอายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด ในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคง และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการของหน่วย อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพล จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โยธิน ชัยมงคล (2556) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ นายทหารประทวน จำนวน 121 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณ 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐาน ใช้ t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจมากเป็นระดับแรก คือ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นด้านที่มีขวัญและกำลังใจต่ำที่สุด ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจนายทหารประทวน พบว่า

นายทหารประทวนกรมกิจการพลเรือนทหารบก ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน และชั้นยศ แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง ดังนี้ คือ

ตารางที่ 1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
1. ปรมศร กันมินทร์ (2550)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของนายทหาร ชั้นประทวน ในกองพลทหาร ปืนใหญ่ต่อสู้ อากาศยาน	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 1. ด้านผลตอบแทน จากภายนอก 2. ด้านผลตอบแทน จากภายใน 3. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ด้านสุขภาพร่างกาย และอุปนิสัยส่วนตัว	สภาพหรือระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน 1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 2. พฤติกรรมในการสนทนา 3. พฤติกรรมในด้านความคิด
2. นิตี ห้วงไทย (2551)	เรื่องขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ตำรวจสถานี ตำรวจภูธร	1. อายุ 2. เพศ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. สายงาน 6. เงินเดือน	1. ด้านการบริหาร 2. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน 3. ด้านความพึงพอใจใน หน่วยงาน 4. ความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
3. ผดุง วุฒิเอ๋ย (2552)	อำเภอเมือง อุตรดิตถ์	7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
	เรื่อง การค้นคว้า	ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	6. ด้านสภาพครอบครัว
	แบบอิสระ	และกำลังใจ	ระดับขวัญและกำลังใจ
	ปัจจัยที่มีผล	ปัจจัยจูงใจ	ในการทำงาน
	ต่อขวัญ	1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	1. มีความรู้สึกที่ดี
	และกำลังใจของ	2. การได้รับการยอมรับ	ต่อผู้บังคับบัญชา
	ข้าราชการทหาร	นับถือ	2. มีความภูมิใจในงาน
	สังกัดสำนักงาน	3. ลักษณะของงานที่ทำ-	3. มีความพึงพอใจในงาน
	พัฒนาภาค 3	ความรับผิดชอบ	และตำแหน่งที่รับผิดชอบ
	จังหวัดเชียงใหม่	4. ความก้าวหน้าในงาน	ในปัจจุบัน
	5. ความก้าวหน้าในชีวิต	4. มีความตั้งใจและสนใจ	
	ปัจจัยคำจูน	ในงาน	
	1. นโยบายการบริหาร	5. มีความสุขในงาน	
	2. วิธีการบังคับบัญชา	6. ความสามารถในการทำงาน	
	3. สัมพันธภาพกับ	เป็นทีม	
	ผู้ใต้บังคับบัญชา	7. ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน	
	4. สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ในหน่วยงาน	
	5. สภาพการทำงาน	8. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	
	6. ระดับขวัญและกำลังใจ	ที่ทำอยู่	
	ในการทำงาน	9. ความผิดพลาดในงาน	
		10. ความคิดลาออก	
		โยกย้ายงาน	
		ความพึงพอใจในงาน	
		1. มีความรู้สึกที่ดี	
		ต่อผู้บังคับบัญชา	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			2. พอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ 3. พอใจในลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน 4. ความเป็นอิสระในการทำงานในปัจจุบัน 5. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 6. โอกาสได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ 7. การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นตำแหน่ง
4. สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล ชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ของกองบัญชาการ ป้องกันชายแดน จันทบุรีและตราด	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 อายุ 1.2 สถานภาพสมรส 1.3 วุฒิการศึกษา 2. ปัจจัยด้านการทำงาน 2.1 ตำแหน่งงาน 2.2 ชั้นยศ 2.3 เงินเดือน 2.4 อายุราชการ	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้ 1. ด้านสวัสดิการของหน่วย 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านสภาพการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน 5. ด้านการยอมรับ ในการทำงานและความมั่นคง 6. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
5. สรวารุช ยมวรรณ (2552)	เรื่องขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กอง กอง	1. ปัจจัยส่วนบุคคล 1.1 อายุ 1.2 สถานภาพสมรส 1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1.4 ระดับการศึกษา	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของตำรวจ
6. รัชชชัย พิภเทพ (2551)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงาน ปลัดกระทรวง กลาโหม	1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1.1 ชัยยศ 1.2 เพศ 1.3 อายุ 1.4 ระดับการศึกษา 1.5 จำนวนปีที่รับราชการ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม 2.1 สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.2 โอกาสความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน 2.3 ความเพียงพอ ของรายได้ 2.4 ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา 2.5 ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการ ในกรมเสมียนตรา สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		2.6 ความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	
		2.7 สวัสดิการ ของหน่วยงาน	
7. พนิตา วรรณเวียง (2552)	เรื่อง ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ราชการ กรมการทหาร สื่อสาร	ลักษณะทางประชากร 1. กลุ่มของพนักงานราชการ 1.1 พนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ 1.2 พนักงานราชการ กลุ่มงานเทคนิค 2. ระดับการศึกษา 3. ระดับการเงิน	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน 1. ลักษณะบทบาท ของผู้บังคับบัญชา 2. ความพึงพอใจในการทำงาน 3. ความพึงพอใจ ต่อวัตถุประสงค์หลัก 4. การให้บำเหน็จรางวัล 5. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
8. กฤษณ์ มาสุข (2554)	ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร ศรีราชา จังหวัดชลบุรี	สถานะภาพส่วนตัว ของข้าราชการตำรวจ คือ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และวุฒิการศึกษา	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ 1. ด้านการบริหาร 2. ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน 3. ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน 4. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
9. ชนชนธ์ จีปิ่น (2551)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัด สถานบริการ สาธารณสุข เครือข่ายอำเภอ ทุ่งช้าง จังหวัดน่าน	การเป็นบุคลากร ในสถานบริการสาธารณสุข อำเภอทุ่งช้าง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ และลูกจ้าง สังกัดสถานบริการ สาธารณสุข เครือข่าย อำเภอทุ่งช้าง	ความต้องการในการส่งเสริม ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด สถานบริการสาธารณสุข เครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง 8 ด้าน 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน 3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 4. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา 6. ด้านความมั่นคงในงาน 7. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน 8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
10. รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552)	เรื่องขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคอีสาน ตอนล่าง	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. ตำแหน่ง 4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคอีสานตอนล่าง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
	สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอุดมศึกษา		1. ลักษณะของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. สภาพการทำงาน 4. เงินเดือนและสวัสดิการ 5. ความก้าวหน้า 6. การปกครองบังคับบัญชา 7. ความมั่นคงในหน้าที่ การทำงาน
11. เรวัต อุบลรัตน์ (2550)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สายวิทยาการ สื่อสาร: ศึกษากรณี กรมสื่อสาร ทหารเรือ กองทัพเรือ	1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับ สภาพบุคคล 1.1 อายุ 1.2 อายุราชการ 1.3 สถานภาพสมรส 1.4 ระดับการศึกษา 1.5 รายได้ 1.6 ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 1.7 ระดับชั้นยศ 1.8 ที่ตั้งที่อยู่อาศัย 2. ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายวิทยาการ สื่อสาร 2.1 ด้านความรู้สึก รับผิดชอบ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน 1. สภาพแวดล้อม 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. สภาพการปฏิบัติงาน 4. ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา 6. โอกาสก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		2.2 ด้านความรู้สึก ประสบผลสำเร็จ	
		2.3 ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่ง	
		2.4 ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	
		2.5 ด้านความรู้สึกพอใจ ในงานที่ทำ	
		2.5 ด้านความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน	
12. ประเสริฐ สุยอด (2551)	การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร และครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง สุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์	ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรและครู ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง สุรินทร์ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน 2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ 3. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ 4. ด้านความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย 5. ด้านความรู้สึกประสบ ผลสำเร็จ 6. ด้านความรู้สึกในหน่วยงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
13. โยธิน ชัยมงคล (2556)	การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของนายทหาร ประทวน กรมกิจการพลเรือน ทหารบก	ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 5. เงินเดือน 6. ชัยยศ	ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญ และกำลังใจการปฏิบัติงาน 1. ด้านสวัสดิการ ของหน่วยงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านสภาพการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ 4. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 5. ด้านการยอมรับ ในการทำงานและความมั่นคง 6. ด้านนโยบายการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา 7. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยนำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	วุฒิการ ศึกษา	รายได้	ประสบการณ์ การทำงาน	ตำแหน่ง	ชั้นยศ	ตัวแปรตาม
1. ปรมศรวิทย์ กัมมันทร (2550)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
2. นิตี ห่วงไทย (2551)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
3. ผดุง วุฒิเอ๋ย (2552)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับ ขวัญและกำลังใจ
4. สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับ ขวัญและกำลังใจ
5. สราวุธ ยมวรรณ (2552)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
6. ธวัชชัย พิภพเทพ (2551)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
7. พนิดา วรรณเวียง (2552)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
8. กฤษณ์ มาสุข (2554)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
9. ธนธรณ์ ธิปิน (2551)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
10. รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
11. เรวัต อุดมรัตน์ (2550)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
12. ประเสริฐ สุขยอด (2551)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ
13. โยธิน ชัยมงคล (2556)	/	/	/	/	/	/	/	/	สภาพหรือระดับขวัญและกำลังใจ

สมมติฐานการวิจัย

1. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่เพศต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
2. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่อายุต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
3. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
4. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
5. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่รายได้ต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
6. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่ชั้นยศต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
7. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานในงานนั้น ๆ ต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน
8. กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่ลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับความต้องการขวัญและกำลังใจที่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ กำลังพลกรมยุทธการทหารที่ปฏิบัติราชการประจำจำนวนทั้งสิ้น 352 คน โดยแบ่งเป็นกำลังพล 8 หน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรกำลังพลกรมยุทธการทหาร

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)
1	กองแผนและงบประมาณ	12
2	กองการเงิน	7
3	กองกลาง	33
4	สำนักนโยบายและแผน	83
5	สำนักปฏิบัติการ	75
6	ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ	43
7	สำนักวางแผนฝึกพร้อมและผสม	84
8	กองกรรมวิธีข้อมูล	15
	รวม	352

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นกำลังพลกรมยุทธการทหาร เนื่องจากทราบจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ในการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยยอมให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{352}{1+352(0.05)^2}$$

$$n = 188 \text{ คน}$$

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบ่งกลุ่มตามการจัดหน่วยงานภายในกรมยุทธการทหาร และกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของอัตรากำลังพล ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยการแบ่งกลุ่มตามการจัดหน่วยงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	กองแผนและงบประมาณ	12	6
2	กองการเงิน	7	4
3	กองกลาง	33	18
4	สำนักนโยบายและแผน	83	44
5	สำนักปฏิบัติการ	75	40
6	ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ	43	23
7	สำนักวางแผนฝึกพร้อมและผสม	84	45
8	กองกรรมวิธีข้อมูล	15	8
	รวม	352	188

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจากทฤษฎีเอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย

1. เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
2. อายุ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น สถานภาพโสด สถานภาพสมรส และหม้าย/หย่า/แยก
4. วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ น้อยกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท
6. ชั้นยศ แบ่งเป็น 4 ชั้นยศ คือ พ.อ.(พิเศษ)-พ.ต., ร.อ.-ร.ต., จ.ส.อ.-จ.ส.ต. และ ส.อ.-ส.ต.
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 4 ช่วง คือ น้อยกว่า 1 ปี, 1 ปี-2 ปี, 2 ปี-3 ปี และมากกว่า 3 ปี

8. ลักษณะงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ผู้บริหาร (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป), หัวหน้าแผนกเทียบเท่า, นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำนวน 6 ด้าน 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 4
มาก	ให้คะแนนเป็น 3
น้อย	ให้คะแนนเป็น 2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกในแต่ละด้าน จำนวน 6 ด้าน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแบบสอบถามว่าครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อความถามกับบริบทของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 3.2 พล.ต.นเรศน์ วงศ์สุวรรณ ผู้อำนวยการ สำนักปฏิบัติการ กรมยุทธการทหาร
 - 3.3 พ.อ.อรรถพล นุ่มนาม ผู้อำนวยการ กองปฏิบัติการพิเศษ สำนักปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลกรมยุทธการทหาร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92
5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล และประมวล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อให้ได้ผลว่ากำลังพลกรมยุทธการทหาร มีขวัญและกำลังใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

2.2 สถิติทดสอบสมมุติฐาน (Testing statistics) การทดสอบค่าที (t-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe และ LSD โดยกำหนด ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

1.00-1.75 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ไม่ดีมาก

1.76-2.50 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

2.51-3.25 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

3.26-4.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร” โดยผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกำลังพล กรมยุทธการทหาร ครบจำนวน 188 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

กรมยุทธการทหาร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ซึ่งได้รวบรวมจากแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ชั้นยศ ระยะเวลา การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ และลักษณะงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 188)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	117	62.23
หญิง	71	37.77
อายุ (ปี)		
อายุต่ำกว่า 31 ปี	41	21.81
อายุ 31-40 ปี	65	34.57
อายุ 41-50 ปี	51	27.13
อายุมากกว่า 50 ปี	31	16.49

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	73	38.83
สมรส	108	57.45
หม้าย/หย่า/แยก	7	3.72
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	28.72
ปริญญาตรี	108	57.45
สูงกว่าปริญญาตรี	26	13.83
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	12	6.38
10,000-20,000 บาท	77	40.96
20,000-30,000 บาท	45	23.94
30,000 บาท ขึ้นไป	54	28.72
ชั้นยศ		
สิบตรี-สิบเอก	45	23.93
จ่าสิบเอก-จ่าสิบเอก (พิเศษ)	61	32.45
ร้อยตรี-ร้อยเอก	21	11.17
พันตรี-พันเอก (พิเศษ)	61	32.45
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	14	7.45
1-2 ปี	39	20.74
2-3 ปี	12	6.38
มากกว่า 3 ปี	123	65.43

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
ผู้บริหาร (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	27	14.36
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	20	10.64
นายทหารสัญญาบัตร (ผู้ปฏิบัติงาน)	35	19.15
นายทหารประทวน(ผู้ปฏิบัติงาน)	106	55.85

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกำลังพล กรมยุทธการทหาร มีดังนี้
กำลังพล กรมยุทธการทหาร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.23
และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.77

อายุ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
34.57 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี น้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.81 และมากกว่า 50 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 16.49 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร สมรสแล้ว มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
57.45 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 38.83 และที่เหลือเป็นหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ คิดเป็น
ร้อยละ 13.83 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 57.45 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.72 ที่เหลือเป็นระดับสูงกว่า
ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.83

รายได้ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 40.96 รองลงมารายได้สูงกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.72 ตามลำดับ
ที่เหลือรายได้ 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.94 และรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ
6.38

ชั้นยศ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร มีชั้นยศ พันตรี-พันเอก (พิเศษ) และชั้นยศ
จ่าสิบเอก-จ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.45 รองลงมา ชั้นยศ สิบตรี-สิบเอก
คิดเป็นร้อยละ 23.94 และชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 11.17

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร มีระยะเวลามากกว่า 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.43 รองลงมา ระยะเวลา 1 ปี-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.74 น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.45 และระยะเวลา 2 ปี-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.38

ลักษณะงาน พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร เป็นระดับนายทหารประทวน ผู้ปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.85 รองลงมา เป็นระดับนายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 19.15 เป็นระดับผู้บริหาร (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 14.36 และเป็นระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.64

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านสวัสดิการ จำแนกรายข้อ (n = 188)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้ร้บคำรักษาพยาบาล ที่เหมาะสม	12 (6.38)	48 (25.53)	102 (54.26)	26 (13.83)	2.76	0.77	ดี	2
2. ค่าเล่าเรียนบุตรที่ท่านได้ร้บ เหมาะสม	21 (11.17)	50 (26.60)	99 (52.66)	18 (9.57)	2.61	0.81	ดี	5
3. สวัสดิการสิ่งให้อำนวยความ สะดวกที่จัดให้	8 (4.26)	48 (25.53)	113 (60.11)	19 (10.11)	2.76	0.69	ดี	3
4. ท่านได้ร้บความสะดวกจาก การบริการ	10 (5.32)	42 (22.34)	117 (62.23)	19 (10.11)	2.77	0.70	ดี	1
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ กับกิจกรรมนันทนาการของ กำลังพล เช่น การจัดเลี้ยง ในวันพิเศษ การทัศนศึกษา	9 (4.79)	45 (23.94)	121 (64.36)	13 (6.91)	2.73	0.66	ดี	4
ภาพรวม					2.73	0.58	ดี	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.58$) เมื่อเปรียบเทียบกับรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานเรื่อง หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้ร้บความสะดวกจากการบริการสวัสดิการของหน่วย เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร คำรักษาพยาบาล ที่ได้รับเหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.70$)

รองลงมา คือ ได้รับคำรักษาพยาบาลที่เหมาะสม สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับกิจกรรมนันทนาการของกำลังพล เช่น การจัดเลี้ยงในวันพิเศษ การทัศนศึกษา และค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับเหมาะสม อยู่ในระดับดี ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกรายข้อ (n = 188)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. การพิจารณาความดีความชอบ ในหน่วยงานของท่าน มีความยุติธรรม	17 (9.04)	65 (34.57)	102 (54.26)	4 (4.13)	2.49	0.69	ควร ปรับปรุง	4
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลได้รับ ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุน การศึกษา	9 (4.79)	62 (32.98)	108 (57.45)	9 (4.79)	2.56	0.67	ดี	1
3. ท่านรู้ดีกว่าการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาส ก้าวหน้า	11 (5.85)	53 (28.19)	115 (61.17)	9 (4.79)	2.62	0.65	ดี	2
4. การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย มีความเหมาะสม	20 (10.64)	59 (31.38)	101 (53.72)	8 (4.26)	2.52	0.74	ดี	3
ภาพรวม					2.57	0.59	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.59$) เมื่อเปรียบเป็นรายข้อ พบว่า กรมยุทธการทหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อได้รับเหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสนำหน้า และการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดี ตามลำดับ ส่วนเรื่องความยุติธรรม ในพิจารณาความดีความชอบ กรมยุทธการทหาร อยู่ในระดับควรปรับปรุง

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบ ในหน้าที่ (n = 188)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน ภายในหน่วยงานเหมาะสมดี	5 (2.66)	41 (21.88)	128 (68.09)	14 (7.45)	2.80	0.60	ดี	4
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	2 (1.06)	42 (22.34)	123 (65.43)	21 (11.17)	2.87	0.60	ดี	1
3. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจน	4 (2.13)	34 (18.09)	135 (71.81)	15 (8.98)	2.86	0.57	ดี	2
4. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ปริมาณที่เหมาะสม	8 (4.26)	30 (15.96)	140 (74.47)	10 (5.32)	2.81	0.59	ดี	3
ภาพรวม					2.83	0.44	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 0.44$) เมื่อเปรียบเป็นรายชื่อ พบว่า มีวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ปริมาณที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงานเหมาะสมดี ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (n = 188)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม และเป็นกันเอง สามารถปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำให้ช่วยเหลือหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้	3 (1.60)	41 (21.81)	117 (62.23)	27 (14.36)	2.89	0.64	ดี	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
2. สมาชิกในหน่วยมีความสามัคคี และร่วมมือกันในหน่วยงาน	7 (3.72)	50 (26.60)	118 (62.77)	13 (6.91)	2.73	0.64	ดี	4
3. สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	3 (1.60)	24 (12.77)	137 (72.87)	24 (12.77)	2.97	0.57	ดี	1
4. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้	5 (2.66)	33 (17.55)	132 (70.21)	18 (9.57)	2.87	0.60	ดี	3
ภาพรวม					2.86	0.46	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.46$) เมื่อเปรียบเป็นรายชื่อ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง ท่านสามารถปรึกษาหารือขอคำแนะนำให้ช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ และสมาชิกในหน่วยมีความสามัคคีและร่วมมือกันในหน่วยงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง ($n = 188$)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคง	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	1 (0.53)	13 (6.91)	150 (79.79)	24 (12.77)	3.05	0.47	ดี	1
2. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลของ งานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ	6 (3.19)	21 (11.17)	148 (78.72)	13 (6.91)	2.89	0.55	ดี	3
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีด ความสามารถและการปฏิบัติงาน	2 (1.06)	24 (12.77)	147 (78.19)	15 (7.98)	2.93	0.50	ดี	2
4. จากความมั่นคงในหน่วยงานนี้ รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานนี้ได้ยาวนาน	3 (1.60)	36 (19.15)	129 (68.62)	20 (10.64)	2.88	0.59	ดี	4
ภาพรวม					2.94	0.39	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.39$) เมื่อเปรียบเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.47$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถและการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลของงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติ และจากความมั่นคงในหน่วยงานนี้รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ได้ยาวนาน เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ของระดับและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($n = 188$)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. มีโอกาสได้เข้าร่วม ในการประชุมเพื่อตัดสินใจภายใน หน่วยงาน	12 (6.38)	47 (25.00)	117 (62.23)	12 (6.38)	2.69	0.69	ดี	4
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนา หน่วยงานจากท่าน	10 (5.32)	39 (20.74)	129 (68.62)	10 (5.32)	2.74	0.64	ดี	3
3. รู้สึกว่ามีส่วนช่วยให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	7 (3.72)	20 (10.64)	145 (77.13)	16 (8.51)	2.90	0.58	ดี	2
4. มีความรู้สึกรักและผูกพัน กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน	3 (1.60)	27 (14.36)	131 (69.68)	27 (14.36)	2.97	0.59	ดี	1
ภาพรวม					2.82	0.49	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.49$) เมื่อเปรียบเป็นรายชื่อ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ การมีส่วนช่วยให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการในการประชุมเพื่อตัดสินใจภายในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยงานจากกำลังพล มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 12 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลความ
1. ด้านสวัสดิการ	2.73	0.58	ดี
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.57	0.59	ดี
3. สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่	2.83	0.44	ดี
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	2.86	0.46	ดี
5. การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง	2.94	0.39	ดี
6. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	2.82	0.49	ดี
ภาพรวม	2.79	0.37	ดี

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กำลังพลมีขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานและความมั่นคงมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
สภาพแวดล้อมและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งด้านสวัสดิการที่ดี ทั้งนี้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร
สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่เพศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
กรมยุทธการทหาร จำแนกตามเพศ (n = 188)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	117	2.79	0.37	-0.08	0.94
หญิง	71	2.80	0.38		

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตาม เพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.94 (ค่า t มีนัยสำคัญที่ $p \geq .05$ แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร เพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่อายุต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ (n = 188)

อายุ	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 31 ปี	2.92	0.34
31-40 ปี	2.77	0.39
41-50 ปี	2.70	0.39
มากกว่า 50 ปี	2.81	0.32

จากตารางที่ 14 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่อายุมากกว่า 50 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

ตารางที่ 15 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	0.37	2.80	0.04*
ภายในกลุ่ม	24.49	184	0.13		
รวม	25.61	187			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ โดยทดสอบความเท่ากัน ของความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า $F = 2.80$, ค่า $Sig. = 0.04$ ($p \leq 0.05$) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น ต้องเปรียบเทียบ ระบุว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุห้วงใดบ้าง มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามอายุ ($n = 188$)

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
น้อยกว่า 31 ปี	2.91	-	0.15	0.22*	0.11
31-40 ปี	2.77		-	0.07	-0.04
41-50 ปี	2.70			-	0.11
มากกว่า 50 ปี					-

* $p \leq 0.05$

จากตาราง 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบ Scheffe พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหารที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกำลังพล ที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำลังพลที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี มีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีอายุ 41-50 ปี

สมมติฐานที่ 3 กำลังพล กรมยุทธการทหาร สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล
กรมยุทธการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188)

สถานภาพสมรส	\bar{X}	SD
โสด	2.88	0.36
สมรส	2.76	0.37
หม้าย/หย่า/แยก	2.42	0.23

จากตารางที่ 17 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่สถานภาพสมรส และหม้าย/ หย่า/ แยก ตามลำดับ

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	6.44	0.00*
ภายในกลุ่ม	23.94	185	0.13		
รวม	25.61	187			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตาม อายุ โดยทดสอบความเท่ากันของ
ความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า F = 6.44, ค่า Sig. = 0.00
(p ≤ .05) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น
ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่ากำลังพล กรมยุทธการทหาร มีสถานภาพสมรสใดบ้าง ขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร
จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 188)

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
โสด	2.88	-	0.12	0.46*
สมรส	2.76	-	-	0.33
หม้าย/ หย่า/ แยก	2.42	-	-	-

*p ≤ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบ Scheffe พบว่า
กำลังพล กรมยุทธการทหารที่มีสถานภาพสมรสโสด มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกำลังพล
ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำลังพล
ที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยก

สมมติฐานที่ 4 กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล
กรมยุทธการทหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 188)

วุฒิการศึกษาของผู้ตอบ	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.83	0.38
ปริญญาตรี	2.76	0.37
สูงกว่าปริญญาตรี	2.85	0.35

จากตารางที่ 20 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่วุฒิกิตติมศักดิ์ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.85	0.43
ภายในกลุ่ม	25.38	185	0.14		
รวม	25.61	187			

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทดสอบความเท่ากัน
ของความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA ได้ค่า $F = 0.85$, ค่า $Sig. = 0.43$
($p \geq .05$) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่ 5 กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล
กรมยุทธการทหาร จำแนกตามรายได้ (n = 188)

รายได้ของผู้วิจัย	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.98	0.31
10,001-20,000 บาท	2.78	0.39
20,001-30,000 บาท	2.74	0.41
สูงกว่า 30,000 บาท	2.80	0.31

จากตารางที่ 22 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท รายได้ 10,001-
20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามรายได้ (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.52	3	0.17	1.28	0.28
ภายในกลุ่ม	25.08	184	0.14		
รวม	25.61	187			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามรายได้ โดยทดสอบความเท่ากันของ ความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า $F = 1.28$, ค่า $Sig. = 0.28$ ($p \geq .05$) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 6 กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188)

ชั้นยศ	\bar{X}	SD
ส.ต.-ส.อ.	2.93	0.33
จ.ส.อ.-จ.ส.อ.(พิเศษ)	2.65	0.39
ร.ต.-ร.อ.	2.76	0.39
พ.ต.-พ.อ.(พิเศษ)	2.85	0.32

จากตารางที่ 24 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ. (พิเศษ) ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. และชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.33	3	0.78	6.13	0.00*
ภายในกลุ่ม	23.28	184	0.18		
รวม	25.61	187			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตาม อายุ โดยทดสอบความเท่ากัน ของความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า F = 6.13, ค่า Sig. = 0.00 (p ≤ .05) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนั้น ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่ากำลังพล กรมยุทธการทหาร มีชั้นยศใดบ้าง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามชั้นยศ (n = 188)

ชั้นยศ	\bar{X}	ส.ต.-ส.อ.	จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ)	ร.ต.-ร.อ.	พ.ต.-พ.อ. (พิเศษ)
ส.ต.-ส.อ.	2.93	-	0.28*	0.16	0.08
จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ)	2.65	-	-	-0.12	-0.20*
ร.ต.-ร.อ.	2.76	-	-	-	0.09
พ.ต.-พ.อ. (พิเศษ)	2.85	-	-	-	-

*p ≤ .05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบ Scheffe พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกำลังพล

ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ) และกำลังพลที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ) มีขวัญและกำลังใจแตกต่างกับกำลังพลที่มีชั้นยศ พ.ต.-พ.อ. (พิเศษ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำลังพลที่มีชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. มีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ) และชั้นยศ พ.ต.-พ.อ. (พิเศษ) มีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.อ. (พิเศษ)

สมมติฐานที่ 7 กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน
(n = 188)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 1 ปี	3.01	0.31
1-2 ปี	2.91	0.37
2-3 ปี	2.70	0.29
มากกว่า 3 ปี	2.74	0.37

จากตารางที่ 27 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-2 ปี มากกว่า 3 ปี และ 2-3 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน
(n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.72	3	0.57	4.41	0.01*
ภายในกลุ่ม	23.89	184	0.13		
รวม	25.61	187			

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตาม อายุ โดยทดสอบความเท่ากันของ ความแปรปรวนพบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า $F = 4.41$, ค่า $Sig. = 0.01$ ($p \leq 0.05$) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐาน ดังนั้น ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ว่ากำลังพล กรมยุทธการทหาร มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันใบบ้างที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($n = 188$)

ชั้นยศ	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	2-3 ปี	มากกว่า 3 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.01	-	0.10	0.31*	0.27*
1-2 ปี	2.91	-	-	0.21	0.18*
2-3 ปี	2.70	-	-	-	-0.04
มากกว่า 3 ปี	2.74	-	-	-	-

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบ LSD พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจแตกต่างจากกำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 2-3 ปี

และกำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 3 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 2-3 ปี และดีกว่ากำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 3 ปี ขึ้นไป

กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 1-2 ปี มีขวัญและกำลังใจแตกต่างจากกำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1-2 ปี มีขวัญและกำลังใจแตกต่างที่ดีกว่ากำลังพลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 8 กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน (n = 188)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD
ผู้บริหาร(ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป)	2.83	0.32
หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า	2.87	0.36
นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน	2.80	0.34
นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน	2.77	0.39

จากตารางที่ 30 พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีกว่ากำลังพล ระดับผู้บริหาร (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป) นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน และนายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 31 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกันของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามลักษณะงานที่ต่างกัน (n = 188)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.23	3	0.08	0.55	0.65
ภายในกลุ่ม	25.38	184	0.14		
รวม	25.61	187			

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร จำแนกตามลักษณะงานที่ต่างกัน โดยทดสอบ ความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยสถิติ ANOVA ได้ค่า $F = 0.55$, ค่า $Sig. = 0.65$ ($p \geq .05$) แสดงว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่อายุต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
4. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
7. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
8. ข้าราชการ กรมยุทธการทหาร ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร ด้านสวัสดิการของหน่วย

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการของหน่วย	จำนวน
1. การประกอบเลี้ยงขาดความเป็นธรรมในปริมาณอาหารชั้นผู้น้อย ควรเปลี่ยนจ่ายค่าอาหารแก่กำลังพลแทน	1
2. สวัสดิการดี แต่กระบวนการเข้าไป ควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1
3. ควรมีรางวัลพิเศษให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานมากในหน่วยงานตนเอง	1

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะด้านสวัสดิการของหน่วย	จำนวน
4. ควรมีสวัสดิการในหน่วยเพิ่มขึ้นจากระดับนายประทวนเพิ่มเป็นระดับ นายทหารสัญญาบัตรชั้น ร.ต.-ร.อ.	1
5. ควรมีสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น บ้านพัก ดูแลเอาใจใส่บ้านพัก ข้าราชการให้มากกว่านี้	2
6. แจกเครื่องแต่งกาย จากอุปกรณ์บริโภคตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมสังสรรค์เป็นครั้งคราว	1
7. ต้องการร้านค้าสวัสดิการในที่ทำงาน	1
8. เพิ่มเครื่องอุปโภคในการดำรงชีพให้กับกำลังพลประทวน	1
9. เพิ่มยอดสวัสดิการจากเดิม 10 คน ให้เพิ่มทุกคน	1
10. เพิ่มสวัสดิการด้านเงินกู้ ทุนการศึกษาบุตร	1
11. สวัสดิการค่าเช่าที่พัก สวัสดิการรับส่งสายรังสิต	1

ตารางที่ 34 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่

ข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่	จำนวน
1. ควรทำงานตรงตามตำแหน่งงานในหน้าที่รับผิดชอบ วางคนให้ถูก กับงาน ให้ใช้ความรู้ความสามารถให้ตรง ควรหากำลังพลให้มีตามอัตรา ไม่ใช่มาเอาตำแหน่งแต่ไม่มาทำงาน	3
2. ควรแบ่งงานให้ชัดเจนสามารถทดแทนกันได้	1
3. ควรมีตัวปรับความเย็นในสำนักงาน	1
4. ควรให้นายทหารสัญญาบัตรร่วมพิจารณาความดีความชอบ ให้กับกำลังพลเพื่อให้เป็นตามสายการบังคับบัญชา	1
5. จัดอบรมบุคคลากรให้ตรงสายงาน	1
6. อยู่ที่ความรับผิดชอบและความสามารถของแต่ละคน	1

ตารางที่ 35 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน
1. ควรคำนึงถึงอาวุโส มีการช่วยเหลือกัน ลดความอิจฉาริษยา	1
2. ควรช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ควรช่วยเหลืองานกัน เมื่อมีปัญหา	2
3. ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกันบ้าง จัดให้มีกิจกรรม เพื่อให้มีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2
4. ผู้บังคับบัญชาควรฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	1
5. ฝึกรูปฏิบัติงานให้ได้ตำแหน่งเพื่อทดแทนกัน	1

ตารางที่ 36 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง

ข้อเสนอแนะด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง	จำนวน
เพิ่มกำลังพลให้พอดีกับงาน	1

ตารางที่ 37 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	จำนวน
1. ควรปลูกฝังกำลังพล ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ก่อน จึงจะได้ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1
2. ควรให้กำลังพลรู้สึกเชื่อมั่นในหน่วยของตนให้มากขึ้น โดยการชี้แจง วิสัยทัศน์ของผู้บังคับหน่วย ผู้อำนวยการกองอยู่อย่างเสมอ	1
3. ต้องมีความสามัคคีมากกว่านี้ ให้มีกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	2

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	จำนวน
4. เป็นหน่วยที่ดีมีศักยภาพสูงและสวัสดิการดี	1
5. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรสร้างความภูมิใจในหน่วยงานให้กำลังพลตระหนักรู้ และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร และเพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพล กรมยุทธการทหาร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบปรนัย เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ใช้ค่าการทดสอบที (Independent sample t-test) และสถิติ One-way ANOVA, Brown-forsythe และ Welch โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff's method) และ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สมรสแล้ว การศึกษาปริญญาตรี รายได้ 10,000-20,000 บาท ชั้นยศจ่าสิบเอก-จ่าสิบเอก (พิเศษ) และพันตรี-พันเอก (พิเศษ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี และเป็นนายทหารประทวน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจ มากเป็นลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นด้านที่มีขวัญ และกำลังใจต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ และลักษณะงานที่แตกต่างกัน

มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และกำลังพลที่มี อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ และระยะเวลา การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. การศึกษาพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลกรมยุทธการทหาร จากการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับ โยธิน ชัยมงคล (2556 บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก ประชากรที่ใช้ คือ นายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 121 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน อยู่ในระดับดี มีความสอดคล้องกัน อาจเกิดจากปัจจัย หลายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเกิดจาก ที่กำลังพลส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจนเพื่อนร่วมงานยอมรับ ในขีดความสามารถ และผู้บังคับบัญชาพอใจในผลงานที่มอบหมายให้ไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับดี

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ อยู่ระดับดี เนื่องจากมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมีความชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณ์ มาสุข (2554) ศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบ ในหน้าที่ อยู่ระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อาจเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง สามารถหารือหรือขอคำแนะนำให้ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเดล เอส บีช (Dale S. Beach อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธ์, 2545, หน้า 228) ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา เช่น จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงาน

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งในหน่วยงาน อาจเกิดจากรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กร และเพื่อนร่วมงาน และสามารถช่วยให้งานต่าง ๆ ขององค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผดุง วุฒิเอ๋ย (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ระดับค่อนข้างมาก โดยด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งในหน่วยงาน อยู่ระดับค่อนข้างมาก ด้านสวัสดิการอาจเกิดจากการได้รับความสะดวกในด้านบริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติ ห่วงไทย (2551) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านสวัสดิการอยู่ระดับปานกลาง

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อาจเกิดจากการที่มีการส่งเสริมให้กำลังพลได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษา แต่กำลังพลบางส่วนพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรม เนื่องจากประชากรทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นนายทหารประทวน เพศชาย ที่จบปริญญาตรีเช่นกัน ทุกคนต้องการมีความก้าวหน้าในการเลื่อนยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร แต่เนื่องจากอัตรามีจำกัดการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา จึงต้องมองความสามารถและปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ผลการตอบแบบสอบถามจึงมีแนวโน้มต้องปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรมเหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกำลังพล กรมยุทธการทหารจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ และระยะเวลาในการทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน

2.1 เพศ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร เพศชายและหญิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของโยธิน ชัยมงคล (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก จากสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกำลังพลส่วนใหญ่ที่ตอบคำถามเป็นนายทหารประทวน ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเสมียน จึงมีลักษณะงานที่คล้ายกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน จึงไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสราวุธ ชมวรรณ (2552, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 3 จากสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับกฤษฎี มาสุข (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจาก กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี เพิ่งเข้ารับราชการ จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า จึงมีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพล ที่มีอายุ 41-50 ปี ซึ่งส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ต้องการขวัญที่ดีในเรื่องสวัสดิการสำหรับครอบครัว ที่ต้องการให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

2.3 สถานภาพสมรส พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมบัติ ปัญญา จิรพงศ์ (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด จากสมมติฐาน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากกำลังพลที่มีสถานภาพ โสดมีขวัญและกำลังใจดีกว่ากำลังพลที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่า/แยก ไม่ต้องมีปัญหาในเรื่องที่ต้องการด้านสวัสดิการที่ให้กับครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร

2.4 วุฒิการศึกษา พบว่ากำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโยธิน ชัยมงคล (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการ พลเรือนทหารบก จากสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะกำลังพลกรมยุทธการทหารที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวน การได้รับสวัสดิการที่คล้ายกัน จึงมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันในทุกระดับวุฒิการศึกษา

2.5 รายได้ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโยธิน ชัยมงคล (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการ พลเรือนทหารบก จากสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้ต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะกำลังพลกรมยุทธการทหาร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นนายทหารประทวน การได้รับสวัสดิการที่คล้ายกัน จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกันในทุกระดับรายได้

2.6 ชั้นยศ พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณ์ มาสุข (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน โดยอาจเกิดจากการเพิ่งเริ่ม รับราชการใหม่ของนายทหารประทวน และอาจเกิดจากการความแตกต่างในระดับนายทหาร สัญญาบัตรที่มีสวัสดิการในเรื่องเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารกับนายตำรวจหรือนายทหารประทวน ที่ได้รับสวัสดิการเท่ากัน แต่ไม่มีเงินประจำตำแหน่งเหมือนสัญญาบัตร

2.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณ์ มาสุข (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าที่ยังไม่ดี หากอยู่ตำแหน่งปัจจุบันนาน ๆ

2.8 ลักษณะงานที่ต่างกัน พบว่า กำลังพล กรมยุทธการทหาร ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิติ ห่วงไทย (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จากสมมติฐาน พบว่า ของข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้อาจเกิดจากข้าราชการตำรวจ มีการแบ่งลักษณะงานที่หลายด้านที่แตกต่างกัน ทั้งภาคสนามและในสำนักงาน จึงมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่กรมยุทธการทหาร มีลักษณะงานที่ต้องใช้ภาคสนามไม่มาก โดยรวมเป็นงานฝ่ายอำนวยการและการประสานงาน กำลังพลจึงมีระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลกรมยุทธการทหาร โดยรวม อยู่ในระดับดี ซึ่งจะเสนอแนะในภาพรวม ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านสวัสดิการ ควรมีนโยบายเพิ่มทุนการศึกษาบุตรนายทหารประทวนให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมอบทุนในภาพรวมทุกชั้นยศ
2. ด้านความก้าวหน้า ควรมีกำหนดมาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายตำแหน่งที่ชัดเจน เช่น โครงการเลื่อนชั้นยศเป็นนายทหารเมื่อมีอายุ 53 ปี เหมือนตำรวจ เนื่องจากปัจจุบันอยู่ที่อายุ 55 ปี และมีหลักเกณฑ์การสอบเลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่แน่นอน ไม่ควรแบ่งแยก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงาน ควรมีให้มีการประชุมกำลังพลในระดับกองทุกสัปดาห์ ระดับกรมทุกเดือน ผู้บังคับบัญชากับกำลังพล หลังการประชุมควรมีกิจกรรมในการรับประทานอาหารร่วมกัน และจัดกิจกรรมกีฬาภายในทุกเดือน เพื่อเพิ่มความอบอุ่นในบรรยากาศการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ข้อเสนอสำหรับการศึกษาค้างต่อไป คือ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
2. ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อตัวแปรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร พฤติกรรมความผูกพันในงาน
3. ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กฤตกร ชลวิสุทธิ. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กฤษณ์ มาสุข. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรศรีราชา จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2559). *ประวัติความเป็นมา กรมยุทธการทหาร. เข้าถึงได้จาก http://rtarf.mi.th/rtarf_inter/index_new.html#*
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2549). *การบริหารทรัพยากร วิชาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธนธรณ์ จีปน. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด สถานบริการ สาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- ธวัชชัย พักเทพ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นิติ ห่วงไทย. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- ประเมศวร์ กันมินทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ชั้นประทวนในกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประเสริฐ สุขอด. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนคูสิต.*

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ ผดุง วุฒิเอ๋ย. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พนิดา วรรณเวียง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมการทหารสื่อสาร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- เมตตา คันธา. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โยธิน ชัยมงคล. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เรวัต อุบลรัตน์. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี สุวรรณภาพ. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมบัติ ปัญญาจिरพงษ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สราวุธ ยมวรรณ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุธาสิณี บุญสวยขวัญ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอเขตการศึกษา 3 และ 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เอกรัตน์ เปาอินทร์. (2542). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Clausewitz, C. V. (1927). *On War*. New Jersey: Princeton University.
- Herzberg, F., Mauser, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กกล.ยก.ทหาร (ผอ.ก.ฯ โทร. ๐ ๒๕๓๕ ๖๐๐๔ โทร.ทหาร ๕๗๒๑๑๐๗)
ที่ กท ๐๓๐๔.๑/ ๖๖๖๕ วันที่ ๒๕ ก.ย.๕๙
เรื่อง ขออนุมัติคราะให้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน จก.ยก.ทหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๐๒๒๐ ลง ๒๒ ก.ย.๕๙

- วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ขออนุญาตให้ พ.อ.ยุทธนา สารดี ผช.ผอ.กมล.สปก.ยก.ทหาร เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจาก ยก.ทหาร จำนวน ๑๘๘ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ โดยศูนย์การศึกษา สปท. รุ่นที่ ๓ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ พ.อ. ยุทธนาฯ รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๒๖๘ ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ยก.ทหาร" รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย
- ข้อเสนอม เห็นควรดำเนินการดังนี้
 - อนุมัติให้ พ.อ. ยุทธนา สารดี เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ตามข้อ ๑
 - กกล.ยก.ทหาร แจ้งวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อดำเนินการต่อไป จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติตามข้อ ๒

พ.อ. ชูชาติ พงษ์รังษี

(ชูชาติ พงษ์รังษี)

รอง ผอ.กกล.ยก.ทหาร ทำการแทน
ผอ.กกล.ยก.ทหาร

ยื่นแล้วตามข้อ ๒

รับคำสั่ง จก.ยก.ทหาร

ทล.ว.ค. ก.พ. ร.น.

รอง ผอ.ยก.ทหาร
๒๕/ก.ย./๕๙



ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๐๓๒๐

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน เจ้ากรมยุทธการทหาร

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษา สปท. รุ่นที่ ๓ ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่ง พันเอก ยุทธนา สารดี รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๒๖๘ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ พันเอก ยุทธนา สารดี เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๘๘ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ ๐๒-๖๕๑-๘๐๒๗

แบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป รุ่นที่ 3 (สป.ท.) ภายใต้การจัดการศึกษาร่วมมือระหว่างวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา กับสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ข้อมูลและความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการทำความเข้าใจ ทฤษฎี เนื้อหา และเพื่อประกอบการจัดทำการศึกษาอิสระ ทางผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลท่านไว้เป็นความลับ และสงวนสิทธิ์ที่จะไม่เผยแพร่ความเห็นของท่าน จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติราชการของท่าน
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธการทหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 31 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่า/แยก

4. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001-20,000 บาท
 3. 20,001-30,000 บาท 4. สูงกว่า 30,000 บาท

6. ชั้นยศ

1. ศ.ต.-ศ.อ. 2. จ.ศ.อ.-จ.ศ.อ.(พิเศษ)
 3. ร.ต.-ร.อ. 4. พ.ต.-พ.อ.(พิเศษ)

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 ปี-2 ปี
 3. 2 ปี-3ปี 4. มากกว่า 3 ปี

8. ลักษณะงาน

1. ผู้บริหาร (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองขึ้นไป)
 2. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า
 3. นายทหารสัญญาบัตรผู้ปฏิบัติงาน
 4. นายทหารประทวนผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
สวัสดิการของหน่วย				
1. ท่านได้รับค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม				
2. ค่าเล่าเรียนบุตรที่ท่านได้รับเหมาะสม				
3. สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยจัดให้ท่านเพียงพอ				
4. ท่านได้รับความสะดวกจากการบริการสวัสดิการของหน่วย เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล				
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับกิจกรรมนันทนาการของกำลังพล เช่น การจัดเลี้ยงในวันพิเศษ การทัศนศึกษา				
ความก้าวหน้าในอาชีพ				
6. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน มีความยุติธรรม				
7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เช่น การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ				
8. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสนำหน้า				
9. การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายมีความเหมาะสม				
สภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่				
10. สภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงานเหมาะสมดี				
11. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ				
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจน				
13. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติปริมาณที่เหมาะสม				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	น้อย ที่สุด	น้อย	มาก	มาก ที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน				
14. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน สามารถปรึกษาหารือขอคำแนะนำให้ช่วยเหลือหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้				
15. สมาชิกในหน่วยมีความสามัคคีและร่วมมือกันในหน่วยงาน				
16. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี				
17. เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน สามารถปรึกษา เพื่อนร่วมงานได้				
การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง				
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย				
19. ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลของงานที่มอบหมายให้ท่าน ปฏิบัติ				
20. เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถ และการปฏิบัติงานของท่าน				
21. จากความมั่นคงในหน่วยงานนี้ท่านรู้สึกมั่นใจว่า จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ได้ไม่นานเท่านาน				
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน				
22. ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมในการประชุมเพื่อตัดสินใจภายใน หน่วยงาน				
23. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาหน่วยงานจากท่าน				
24. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยให้งานต่าง ๆ ของหน่วยงานประสบ ความสำเร็จ				
25. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
กรมยุทธการทหาร

1. ข้อเสนอแนะสวัสดิการของหน่วย

.....

2. ข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพ

.....

3. ข้อเสนอแนะสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่

.....

4. ข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

.....

5. ข้อเสนอแนะการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง

.....

6. ข้อเสนอแนะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง

พ.อ. ยุทธนา สารดี
 นิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยบูรพา