

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ^{1*} และ ณิชชัย หลิมพลอย²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

*dr.guntima29@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี จำนวน 861 นาย ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 269 นาย พร้อมเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบค่า t-test และค่า F-test

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุ คุณวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถพบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านอายุ คุณวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ ที่อยู่อาศัย และการเดินทางมาปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกในปัจจุบันที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019



Morale in performing duties in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic of non-commissioned officers of the Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi Province

Guntima Nilthongkum^{1*} and Nuttachai Limploy²

¹ Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Nakhon Pathom Rajabhat University

² Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Muban Chom Bueng Rajabhat University

*dr.guntima29@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of morale in operations in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic among non-commissioned officers of the Engineer Department Panurangsi Camp (2) to study personal factors affecting work morale in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic among non-commissioned officers of the Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi Province using a mixed research model The sample is Non-commissioned officers Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi Province, totaling 861 officers were obtained by determining the sample size using the ready-made tables of Craigie and Morgan The sample group was 269 officers, and the sample group was selected according to the proportional criterion. and simple random sampling Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. t-test and F-test hypothesis testing

Conclusion The results of this research revealed that (1) the level of morale in performing tasks in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic among non-commissioned officers of the Engineer Department; Panurangsi Camp Ratchaburi Province (2) The relationship between personal factors affecting the morale and morale of personnel in the performance study only non-commissioned officers Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi province with age, educational qualifications Marital status and income had no effect on morale levels. The results of the analysis can be found that Age sample educational qualifications marital status and different income not in accordance with the assumptions set and the gender, residence, and traveling to work of non-commissioned officers. Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi Province There was a statistically significant difference at the .05 level. This may be caused by current external factors that affect the level of morale in operations in the situation of the coronavirus disease 2019 outbreak of the force. General, non-commissioned officer, Engineer Department Panurangsi Camp Ratchaburi Province changing

Keywords: Morale in performing duties, COVID-19 Situation

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องมีการต้องปฏิบัติ และต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน องค์การที่ประสบความสำเร็จ จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยองค์การจะต้องมีการแผนการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากระบบเดิมที่เรียกว่า "การบริหารงานบุคคล" ที่มีแนวคิด ว่าคนเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการเท่านั้น ซึ่งรูปแบบของการบริหารงานบุคคล ในลักษณะนี้จะมีกระบวนการง่าย ๆ เช่น จ้างบุคลากรเข้ามาทำงาน แล้วจ่ายค่าจ้างให้ตามที่องค์กร กำหนด ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยกฎระเบียบขององค์กรที่เข้มงวด บุคลากรคนใดปฏิบัติงานได้ก็ให้ปฏิบัติงานต่อไป แต่ถ้าบุคลากรคนใดที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจก็ให้ออกจากงานไป เป็นต้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ยิ่งจำเป็นที่จะต้องสร้างอุดมคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจหรือมีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก รับผิดชอบดำเนินการด้านส่งกำลัง และซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์สายช่างทั้งสิ้นให้แก่หน่วยต่างๆ ของกองทัพบก และเหล่าอื่น ซึ่งแบ่งตามความรับผิดชอบแต่ละส่วน เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในปัจจุบันทหารเข้ามามีบทบาทกับสังคมมากขึ้น จึงทำให้ปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัตินั้นมีมากขึ้นตามมาด้วย ซึ่งมีปัญหาทางด้านกำลังพลและบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานอาจไม่เพียงพอกับปริมาณงาน หรือบุคลากรต้องแบกรับหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในแต่ละคน บางคนอาจจะทำงานมากหรือบางคนอาจทำงานน้อย “ขวัญกำลังใจ” จึงเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน เพราะขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจ คือ สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนในที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน และพยายามร่วมมือกัน เพื่อให้งานทุกๆ ด้านที่รับผิดชอบจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ประเทศชาติ เกิดความมั่นคง ประชาชนมีสันติสุขยั่งยืน ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในหน่วยงาน ซึ่งมีภารกิจงานที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย และรวดเร็ว ต้องยอมรับว่ามีทหารจำนวนหนึ่งไม่สามารถทนต่อกระแสทางสังคมที่กดดัน และการเปลี่ยนแปลง ทำให้ทหารเหล่านั้น เดินออกนอกเส้นทางของทหารอาชีพไปสู่การเป็นแค่ผู้มีอาชีพทหาร บางคนเข้าไปสู่เส้นทางของการเมือง บางคนเข้าสู่เส้นทางของธุรกิจ และที่แย่ไปกว่าพวกอื่นคือเดินไปสู่เส้นทางของการกลุ่มอิทธิพลต่างๆ ซึ่งการกระทำของทหารที่ไม่ได้เป็นทหารอาชีพย่อมส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อภาพลักษณ์ของสถาบันทหาร

เป็นที่ทราบกันทั่ว นับแต่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (COVID-19) ที่พบการระบาดของเชื้อนี้แทบจะทั่วทุกมุมโลก ไม่เว้นแม้กระทั่ง ประเทศไทยเอง ส่งผลให้ทุกคนในสังคม โดยเฉพาะคนทำงาน จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดของไวรัสชนิดนี้ โดยใช้อินเทอร์เน็ตนำมาปรับใช้เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่นต่อไปได้ ดังจะเห็นได้จากการจัดอบรม การประชุม และการสัมมนาผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ที่มีอย่างต่อเนื่อง ในอีกแง่มุมหนึ่งคือ ผลกระทบที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้รายได้หลักหรือเงินเดือนของกำลังพลทหารไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว



กำลังพลหลายนายต้องปรับตัวด้วยการหาช่องทางการสร้างรายได้ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในด้านการเงิน และได้โอกาสใหม่ๆ ในการสร้างรายได้จนเกิดช่องทางที่ดีกว่าการรับราชการทหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาในเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของ กำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางหรือนำไปวางแผนเพื่อปรับปรุงขวัญกำลังใจแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป และลดการสูญเสียกำลังพลที่ออกจากราชการทหารไปประกอบอาชีพอื่นๆ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบและสามารถนำไปวิเคราะห์ถึงสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในห้วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

4.2 สามารถนำผลที่ศึกษาได้เป็นแนวทางในการเลือกปัจจัยที่เหมาะสมต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้การปฏิบัติงานของกำลังพลเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

4.3 ผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบและนำไปปรับปรุงนโยบายขององค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกำลังพลในองค์กรที่ดีขึ้น เพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ให้ดียิ่งขึ้น

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

5.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่าขวัญกำลังใจ มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจาก ภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก “ขวัญ” เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารใน ระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ และต่อมาได้นำมาใช้ในวงการศึกษาลดจน ถึงวงการอุตสาหกรรม (Sombat Panyajirapong) [1] โดยคำทั้งสองนี้ตามพจนานุกรมไทยแล้ว “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้เป็นสองคำคือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” (Royal Academy) [2] ซึ่งให้ความหมายดังนี้

“ขวัญ” คือ สิ่งที่ไม่มีความเคลื่อนไหว เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” คือ สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

Benjamat Daengpeng [3] ได้ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเหมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและกำลังใจในการทำงานแก่องค์การ ถ้าสมาชิกในองค์การใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานขององค์การนั้นมักจะล้มเหลว หรือไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออกดังนี้ 1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมิใช่เกิดจากแรงกดดันภายนอก 2. สมาชิกมีความขัดแย้งน้อย และกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ 3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบความสำเร็จอยู่เสมอ 4. สมาชิกได้รับความดึงดูดใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มด้วยกัน 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน 6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอมให้ ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม 7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้ ส่วนลักษณะขวัญกำลังใจต่ำจะมีผลแสดงออกดังนี้ 1) มีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย 2) ภายในกลุ่มมีการต่อสู้ถกเถียงกันและวิพากษ์วิจารณ์กัน 3) กลุ่มไม่สามารถแก้ปัญหาเมื่อมีการเผชิญหน้ากัน 4) ระหว่างสมาชิกของกลุ่มจะไม่สนิทสนมกัน ซึ่งอาจทำให้มีความยากลำบากเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และมีความยุ่งยากในการที่จะมีมติใดๆ ออกมาเกี่ยวกับความจำเป็น การดำรงอยู่ วัตถุประสงค์และคุณค่าของกลุ่มจะไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มและมีทัศนคติเป็นลบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Dale S. Beach [4] กล่าวว่าขวัญหมายถึงความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงาน แต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานและจาก สิ่งแวดล้อมต่างๆซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วยขวัญเป็นสิ่งเกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของ ผู้ปฏิบัติงาน

ส่วน Davis. [5] ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า สมาชิกในองค์การที่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสนใจ เชื่อมั่นศรัทธาในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา มีการเสียสละและ ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ เข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผลสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทขัดแย้งมีน้อย มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าสมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ พฤติกรรมที่ แสดงออกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในองค์การ รู้สึกว่าแหวกถูกทอดทิ้งไม่ได้ รับการดูแลเอาใจใส่รู้สึกท้อใจในการทำงาน ส่วน Chonlada Buasee [6] ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่าเป็นขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ถ้าหากขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญไม่ดีก็จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ เช่น ผลกระทบต่องาน ความสัมพันธ์กันในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มารับบริการจากองค์การรวมถึงผลผลิตที่ได้จากการองค์กร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หากผู้บริหารสามารถสังเกตพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบแล้ว จะทำให้ผู้บริหารระมัดระวังในการบริหารงานตลอดจนการเสริมสร้างและการใส่ใจในบุคลากรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อมั่นในองค์กรมากยิ่งขึ้น และสามารถที่จะลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องถือว่าบุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังที่ Porntip Kaiyasit [7] ได้กล่าวถึงประโยชน์ของขวัญและกำลังใจว่าทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคลากร เช่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดี จะมีความพึงพอใจมี



ความมั่นใจ มีชีวิตชีวา มีความสุขกับการปฏิบัติงานที่ตนกำลังทำอยู่ ตรงกันข้ามหากบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นไปในลักษณะของการหมดหวัง ท้อแท้และหมดกำลังใจ อาจส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพ

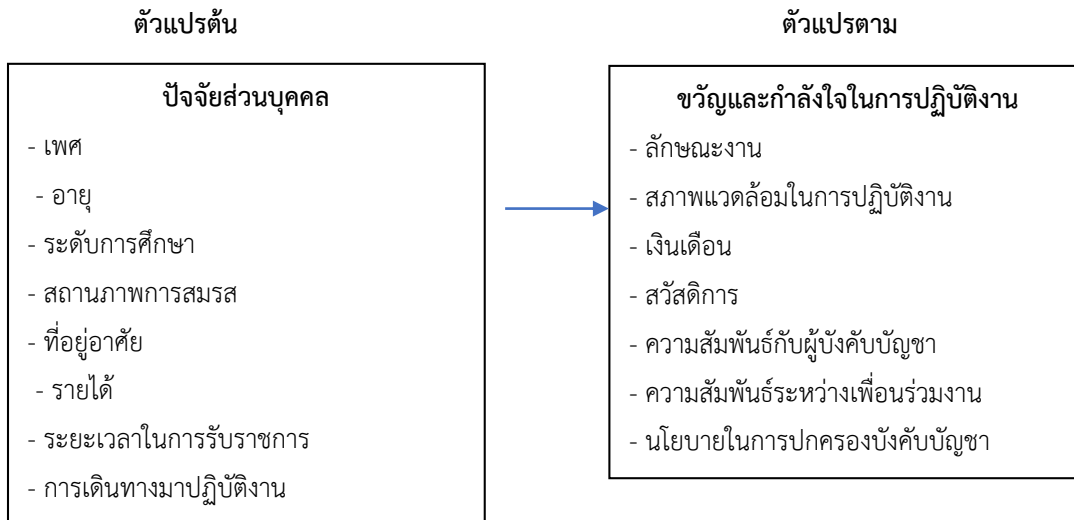
5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การมีขวัญและกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ กันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของพนักงาน สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล Guntima Nilthongkum [8] กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (external motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้ คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) มีปัจจัยเกี่ยวข้อง คือ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration policies) การบังคับบัญชา (supervision) เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superior) ความมั่นคงในงาน (security) สถานะของอาชีพ (status) สภาพการทำงาน (working conditions) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) โอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) บุคคลที่มีแรงจูงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มุ่งหวังความสำเร็จมากกว่าการได้รับรางวัลได้ กระทำสิ่งที่ดีหรือมีประสิทธิภาพ มากกว่าสิ่งที่เคยกระทำมาก่อน เป็นผู้พอใจกับการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง มากกว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น ต้องการงานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของเขา เป็นงานที่เขาสามารถกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง และมีระดับการทำหายที่เหมาะสมที่เขาสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และเป็นบุคคลที่ไม่ชอบการประสบผลสำเร็จโดยโอกาสหรือโชค โดยยินดีที่จะรับผิดชอบด้วยตนเอง ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวมากกว่าจะปล่อยให้งานนั้นสำเร็จด้วยสิ่งอื่น ๆ และหลีกเลี่ยงงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

Phanomwan Chumjai [9] ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญคือ

- 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
- 2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงาน ที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
- 3) ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยทำให้เกิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
- 4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็น แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงาน มั่นใจและขวัญกำลังใจดี
- 5) สภาพแวดล้อมของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
- 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อ การทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ และการเดินทางมาปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายในการปกครองบังคับบัญชา สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ระเบียบวิธีวิจัย

6.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วยกำลังพลจากหน่วยขึ้นตรงของกรมการทหารช่าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 861 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [10] ได้กลุ่มตัวอย่าง 269 นาย พร้อมเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

6.2 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็นประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายในการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติมข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน และดำเนินการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามใช้สถิติค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการ



เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนตัว ได้แก่ เพศสภาพ อายุ คุณวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ การเดินทางมาปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายในการปกครองบังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการสรุปและพรรณนาโวหาร

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยหาค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

6.4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6.4.3 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

7. ผลการวิจัย

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัยคือ กำลังพลเฉพาะนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้ และการเดินทางมาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลเพศชายสูงที่สุด จำนวน 250 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.9 และเป็นกำลังพลหญิง จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีอายุ 31 - 40 ปี สูงที่สุด จำนวน 101 นาย คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาเป็นกำลังพลที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 30 ปีจำนวน 90 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.5 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.1 และเป็นกำลังพลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่ำที่สุด จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีคุณวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาสูงสุด จำนวน 129 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.0 รองลงมาเป็นกำลังพลที่มีคุณวุฒิการศึกษา ปวช. จำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.1 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีคุณวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 47 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.5 กำลังพลที่มีคุณวุฒิการศึกษา ปวส. จำนวน 34 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.6 และเป็นกำลังพลที่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่ำที่สุด จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีสถานภาพการสมรส สมรส (อยู่ด้วยกัน) สูงที่สุด จำนวน 132 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาเป็นกำลังพลที่มีสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 99 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.8 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีสถานภาพการสมรส สมรส (แยกกันอยู่) จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 9.3 กำลังพลที่มีสถานภาพการสมรส หย่าร้าง จำนวน 10 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.7 และเป็นกำลังพลที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย ต่ำที่สุด จำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ด้านที่อยู่อาศัย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่อาศัยอยู่บ้านพักสวัสดิการ สูงที่สุด จำนวน 155 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาเป็นกำลังพลที่อาศัยบ้านพักส่วนตัว จำนวน 114 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.4 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6 - 15 ปี สูงที่สุด จำนวน 103 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาเป็นกำลังพลที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี จำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.3 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 16 - 25 ปี จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.9 และเป็นกำลังพลที่มีระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ต่ำที่สุด จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ด้านรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาท สูงที่สุด จำนวน 97 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาเป็นกำลังพลที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.0 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 19.0 ถัดมาเป็นกำลังพลที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 29 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.8 และเป็นกำลังพลที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ต่ำที่สุด จำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ด้านการเดินทางมาปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นกำลังพลที่มีการเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยรถยนต์ / รถจักรยานยนต์ ส่วนตัว สูงที่สุด จำนวน 254 นาย คิดเป็นร้อยละ 94.4 และเป็นกำลังพลที่มีการเดินทางมาปฏิบัติงานด้วยรถโดยสารสาธารณะ ต่ำที่สุด จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

7.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = .690) หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิทธิสวัสดิการมีค่าสูงที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ถัดมาด้านนโยบายในการปกครองบังคับบัญชา ถัดมา



ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถัดมาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ถัดมาด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน มีค่าต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบข้อมูลดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = .658) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับงานในปริมาณเหมาะสม มีการแบ่งภาระงานในระดับที่เท่ากันอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติ รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความชอบในการทำงานออนไลน์ หรือ การทำงานแบบ work from home ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = .763) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในหน่วยงานมีความสะอาด ปลอดภัยจากเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รองลงมาคือ บรรยากาศในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความทันสมัยช่วยให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นได้ ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = .945) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมาคือ มีการได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนตามจำนวนปกติ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการ มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = .814) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกัน กับบุคคลอื่นภายในองค์กร รองลงมาคือ ทางหน่วยมีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น เช่น ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้อย่างทันทีทันใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อความต้องการของกำลังพล ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = .810) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการชื่นชมหรือให้รางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จในงานของท่าน รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงานแก่ท่าน ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = .739) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาของท่านในกรณีที่ท่านไม่ได้มาปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือ ข้อ 1 เพื่อนร่วมงานมีการให้ความร่วมมือในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเองในการปฏิบัติงานกับท่าน ตามลำดับ

ด้านนโยบายในการปกครองบังคับบัญชา มีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = .735) หากพิจารณาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยศ รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตามลำดับ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .029*) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันไม่มีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .472) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .676) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรส มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .666) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่อาศัย มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .001**) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการรับราชการ มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการรับราชการ ที่แตกต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .005**) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .412) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีความเห็นว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีการเดินทางมาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความเห็นที่แตกต่างกัน (Sig = .016*) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผล ดังนี้

8.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณการแพรระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิทธิสวัสดิการมีค่าสูงที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ถัดมาด้านนโยบายในการปกครองบังคับบัญชา ถัดมาด้าน



ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถัดมาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ถัดมาด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน มีค่าต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Ninladow Panyuen [11] ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Rungthiwa Wiboonphun [12] ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ในภาพรวมและในด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเห็นความสำคัญถึง สภาพปัญหาในประเด็นดังกล่าว ด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาแนวทางร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเน้น ความสำเร็จของงานโดยร่วมกันตั้งเป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้น ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร ที่จะต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบ มีการมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามวิชาชีพ ในด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษา จึงควรเห็นความสำคัญถึงสภาพปัญหาในประเด็นดังกล่าว ด้วยการส่งเสริมนโยบาย แผนงาน เพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร โดยเฉพาะนโยบายด้านความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น อีกทั้งด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิของบุคคลในการนับถือศาสนา เนื่องจากสภาพสังคมในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 เป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม มาตั้งแต่สมัยอดีตจึงควรส่งเสริมให้ครู ชุมชน ได้อยู่ร่วมกัน เรียนรู้กัน รวมทั้งไม่มีการแบ่งแยกศาสนา เชื้อชาติ มีการดำเนินชีวิตไปในทางเดียวกัน เป็นสังคมสมานฉันท์ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูมีความรัก ความเสียสละ มีความปรารถนาดี แก่เพื่อนร่วมงาน มีกัลยาณมิตรหรือสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน รวมทั้งชุมชนโดยรอบ

8.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศึกษาเฉพาะนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถพบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ ที่อยู่อาศัย และการเดินทางมาปฏิบัติงานของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกในปัจจุบันที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกรมการทหารช่าง ค่ายภาณุรังษี จังหวัดราชบุรี ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Pakpong Sai-ubol and Supot Boonwises [13] ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ในสถานการณ์ COVID-19 พบว่า เจ้าหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 1 ที่มีอายุระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่กองบังคับการ ตรวจคนเข้าเมือง 1 ที่มีเพศ อายุการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

9.1.1 ด้านสวัสดิการภายในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกำลังพล นายทหารชั้นประทวนเป็นส่วนรวม เช่น การส่งเสริมให้การกักเงินอัตราดอกเบี้ยพิเศษแก่กำลังพลนายทหารชั้นประทวน เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอันเป็นผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อนำเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายของกำลังพลและครอบครัว และ ควรจัดให้มีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างกิจกรรม เพื่อเป็นการหารายได้เสริมแก่กำลังพลและครอบครัว โดยเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญงาน ด้านต่างๆ เข้ามาให้คำแนะนำ

9.1.2 ด้านความก้าวหน้า ควรปรับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงานกับทางหน่วย ที่มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามตำแหน่งที่ กำลังพลได้ปฏิบัติจริง และควรมีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศึกษา อบรม แก่กำลังพล ทั้งในและนอกเวลาราชการเพิ่มเติม เพื่อให้กำลังพลได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน พร้อมนำความรู้มาพัฒนาหน่วย

9.1.3 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ กำลังพลภายในหน่วยที่แน่นอน เหมาะสม และเป็นธรรม โดยวางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของ การปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การ ดำเนินเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของ กำลังพลเป็นอย่างมาก เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้เพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียง ความไม่ยุติธรรม และข้อครหาต่างๆ ภายในหน่วยงานได้

9.1.4 ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย กรมการทหารช่าง ค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี ควรพิจารณาในการ ดำเนินการสร้างมาตรฐานในการทำงาน โดยให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมสร้างชื่อเสียงของหน่วย ทั้งนี้เพื่อนำพาความรักและห่วงหา และการบำรุงรักษาหน่วยงานให้เจริญรุ่งเรืองและความก้าวหน้าสืบต่อไปในอนาคต

9.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของกำลังพลที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของ กรมการทหาร ช่าง ค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี เช่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันประเทศ ต่อความมั่นใจด้านการรักษาความ มั่นคงภายใน และต่อต้านการช่วยเหลือประชาชน เป็นต้น

9.2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในส่วนอื่นๆ ภายในระดับจังหวัดราชบุรี หรือระดับประเทศ

9.2.3 ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กรมการทหารช่าง ค่ายภานุรังษี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้ได้ คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถดำเนินการได้

10. เอกสารอ้างอิง

[1] Sombat Panyajirapong. (2013). *The Morale of the Working Soldiers in the Royal Thai Marines Task Force of Chanthaburi and Trat Province*. Independent Study. M.B.A. (Business Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University. (In Thai)

[2] Royal Academy.(2013). *Royal Institute Dictionary 2011*. Bangkok. Nanmee Books Publications. (In Thai)



- [3] Benjamat Daengpeng. (2011). *Morale in the performance of school administrators of Mayo District, Pattani Educational Service Area Office, Region 2*. Independent Study. Master of Education Administration. Yala Rajabhat University. (In Thai)
- [4] Dale S. Beach. (1985). *Personnel: The Management of People Work*. New York. The Macmillan Company.
- [5] Davis, Keith. (1967). *Human relation at work*. New York. McGraw-Hill.
- [6] Chonlada Buasee. (2017). *Relationship Between the Learning Organization in Schools and Work Morale of Teachers under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office*. Independent Study. Master of Education. Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. (In Thai)
- [7] Pornpip Kaiyasit. (2018). *The relationship between administrator's leadership and job moral of teachers nikhomputthana district cluster under the rayong primary educational service area office 1*. Thesis for the Degree of Master of Education Administration. Graduate School, Burapha University. (In Thai)
- [8] Guntima Nilthongkum. (2019). *Basic Knowledge of Public Administration*. (6th ed.). Silpakorn University Printing House. Nakhon Pathom. (In Thai)
- [9] Phanomwan Chumjai. (2011). *Morale and encouragement in Work performance of the personnel of the sub-district administrative organization in the area of Bang Saphan District. Prachuap Khiri Khan Province*. Thesis for the Degree of Master of Public Administration. Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (In Thai)
- [10] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- [11] Ninladow Panyuen. (2016). *Morale in Job Performance of Teachers in Municipal Schools under Yala City Municipality*. Independent Study. Master of Education Administration. Yala Rajabhat University. (In Thai)
- [12] Rungthiwa Wiboonphun. (2019). *The Morale for Job Performance of School Administrators and Teachers Under Yala Primary Educational Service Area Office 2*. Independent Study. Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University. (In Thai)
- [13] Pakpong Sai-ubol and Supot Boonwises. (2022). *Work Morale of Officers in Immigration Division 1 during COVID-19 Pandemic*. Thesis for the Degree of Master of Public Administration. Rajapruk University. (In Thai)