

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะเสนอวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย โดยสรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของทหารในสายงานสัสติ ภายใต้ความรับผิดชอบของ มณฑลทหารบกที่ 23 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของทหารในสายงานสัสติ ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของทหารในสายงานสัสติ ของกลุ่มนายทหารสัญญาบัตรและกลุ่มนายทหารประทวน จำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสายงานสัสติ ระดับหน่วยที่ปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ วุฒิทางการศึกษา

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของทหารในสายงานสัสติ

5.2 การดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ เจ้าหน้าที่ทหารในสายงานสัสติ ภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 78 คน นายทหารประทวน 68 คน รวม 146 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากประชากรที่ปฏิบัติงานในสายงานสัสติมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประเมินระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

✓ ผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารสัญญาบัตร จำนวน 76 คน นายทหารประทวน จำนวน 68 คน รวม 144 คน คิดเป็นร้อยละ 98.63 ✓

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ นำข้อมูลที่เก็บมาได้ มาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การเปรียบเทียบระดับของขวัญกำลังใจของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การทดสอบ t-test และ F-test ส่วนการหาค่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

5.3.1 ✓ ระดับขวัญกำลังใจของนายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดี โดยส่วนรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของนายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 จำแนกตาม

1) อายุ นายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ระดับหน่วยที่ปฏิบัติงาน นายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดีที่มีระดับหน่วยที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) เงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษต่อเดือน นายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดีที่มีเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) วุฒิทางการศึกษา นายทหารสัญญาบัตรสายงานสัสดี ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3.3 ระดับขวัญกำลังใจของนายทหารประทวนสายงานสัสดี โดยส่วนรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของนายทหารประทวนสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 จำแนกตาม

1) อายุ นายทหารประทวนสายงานสัสดี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นายทหารประทวนสายงานสัสดี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ระดับหน่วยที่ปฏิบัติงาน นายทหารประทวนสายงานสัสดี ที่มีระดับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) เงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษต่อเดือน นายทหารประทวนสายงานสัสดี ที่มีเงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) วุฒทางการศึกษา นายทหารประทวนสายงานสัสดี ที่มีวุฒทางการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของขวัญกำลังใจของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.6 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยทั้ง 12 ปัจจัยดังนี้

- 1) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับมาก ได้แก่
 - (1) รายได้และสวัสดิการ
 - (2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ได้แก่
 - (1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - (3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
 - (4) สภาพการปฏิบัติงาน
 - (5) สถานภาพทางสังคม
 - (6) การอยู่ห่างไกลครอบครัว

(7) ความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อภาพพจน์ของทหารสายงานสัสติ

(8) สถานที่พักอาศัย

(9) ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว

3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับน้อย ได้แก่

(1) ระดับหน่วยที่ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้แล้วทหารในสายงานสัสติภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ไว้ในตอนท้ายของแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ก) การโยกย้ายหมุนเวียน ที่เป็นการย้ายไปอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาและครอบครัวทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง

ข) เบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะเดินทางและสวัสดิการต่าง ๆ งบประมาณมีน้อยทำให้ขาดขวัญกำลังใจและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ✓

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสัสติภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ปรากฏว่า นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของขวัญกำลังใจปรากฏว่าในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพทางสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา นายทหารสัญญาบัตรจะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทหารสายงานสัสติ มีความรักและความภาคภูมิใจในการรับราชการทหาร ต้องการร่วมกันพัฒนางานในสายงานสัสติให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกองทัพ ที่มุ่งเน้นให้ทหารทุกคน มีความรักสามัคคีรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง มุ่งพัฒนาประเทศชาติ และ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

จากการศึกษาเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสติ ระหว่างนายทหารสัญญาบัตรกับนายทหารประทวน พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยนายทหารสัญญาบัตรจะมีขวัญกำลังใจมากกว่านายทหารประทวน แสดงว่านายทหารสัญญาบัตรได้รับองค์ประกอบของขวัญกำลังใจมากกว่านายทหารประทวน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Maslow (1954) และทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959) เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

เพราะการที่มนุษย์ได้รับรายได้และสวัสดิการที่เพียงพอ จะทำให้หมดความกังวลในด้านความต้องการทางร่างกาย จึงทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อได้มาซึ่งความรัก การยอมรับ เกียรติยศ และความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่เป็นคุณค่าทางจิตใจ (Bernard 19) ดังนั้นเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรเสริมสร้าง และบำรุงขวัญให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สุนัน (2532) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ผู้บริหารควรหาทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ข้าราชการ ตลอดจนจัดสวัสดิการอย่างดีและเพียงพอซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน บำนาญ (2534) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และควรยกย่องชมเชยเมื่อทำดี รวมทั้งควรเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของนายทหารสายงานสัสดี จะสามารถแบ่งปัจจัยดังกล่าวตามระดับของอิทธิพลและผลกระทบได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับมาก ได้แก่
 - (1) รายได้และสวัสดิการ
 - (2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน
2. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ได้แก่
 - (1) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
 - (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - (3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
 - (4) สภาพการปฏิบัติงาน
 - (5) สถานภาพทางสังคม
 - (6) การอยู่ห่างไกลครอบครัว
 - (7) ความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อภาพพจน์ของทหารสายงานสัสดี
 - (8) สถานที่พักอาศัย
 - (9) ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว
3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับน้อย ได้แก่
 - (1) ระดับหน่วยที่ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยกลุ่มมากเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรหาวิธีการแก้ไข เพราะปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ ในขั้นที่ 1 - 3 (Maslow, 1954) ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และถือเป็น

ปัจจัยคำจูงที่จะกระตุ้นให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959)

สำหรับกลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลกระทบในระดับปานกลางและระดับน้อย จัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบในระดับจิตใจ (Maslow, 1954 และ บานาญ, 2534) และถือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) ซึ่งเป็นส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างแน่นแฟ้นกับคำว่า "ขวัญ" เพราะคนเรานั้นย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยในด้านการดำรงชีวิตและการงาน นอกจากนั้น ยังต้องการการได้รับการยกย่องและการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงจะเรียกได้ว่าประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บังคับบัญชาจึงควรหาทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้ขวัญกำลังใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 / ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาขวัญกำลังใจของกำลังพล ในสายงานสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

ก) ความพอใจในการปฏิบัติงาน

1) ควรมีการปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีความสวยงามเป็นสง่าและเกิดความเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้มาติดต่อ รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องพิมพ์ดีด ตู้เก็บเอกสาร เครื่องอัดสำเนา โทรศัพท์ เครื่องทำน้ำเย็น และยานพาหนะ เพื่อใช้ในงานธุรการและนำสาร เป็นต้น

2) ควรส่งเสริมให้กำลังพลและครอบครัวมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายทหารประทวน

3) ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการ สำหรับกำลังพลอย่างเพียงพอ เช่น สวัสดิการร้านค้า สหกรณ์ออมทรัพย์ สวัสดิการที่อยู่อาศัยในราคาถูก การกีฬา เป็นต้น

4) ควรปลูกฝังและสร้างค่านิยมในการกินอยู่ ให้รู้จักประหยัดและอดออม เพื่ออนาคตที่สดใสและมั่นคง

5) หน่วยเหนือควรพิจารณาหาหนทางช่วยเหลือเกี่ยวกับการเพิ่มพูนรายได้ทั้งเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะเดินทาง ให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานและการดำรงชีพ ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและอนาคต

6) ควรส่งเสริมให้กำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ ได้มีความก้าวหน้า และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

7) ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระทำตน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อมั่นว่าสามารถเป็นที่พึ่ง และปรึกษาหารือกับท่านได้ เพื่อความก้าวหน้าของงานหรือเมื่อมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

ข) สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1) ควรมีการส่งเสริมงานประจำสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีของทหารในสายงานสวัสดิ ในสายคาของประชาชน

2) ควรส่งเสริมให้สมัครงาน พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของทหารในสายงานสวัสดิให้มากยิ่งขึ้น

3) ควรเพิ่มพูนการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสังคมหรือประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

4) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบอย่างจริงจัง ถ้าเป็นไปได้ควรกระทำในรูปของคณะกรรมการ

5) การพิจารณาโยกย้ายทหารในสายงานสวัสดิ ควรคำนึงถึงความก้าวหน้าภูมิฐานะ สภาพครอบครัวและความต้องการเป็นสำคัญ

6) ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการศึกษาที่ดีขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ค) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

1) ควรส่งเสริมให้กำลังพล รู้จักบทบาทหน้าที่และการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนการเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) ผู้บังคับบัญชา จะต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การบรรจุกำลังพล ในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

4) ควรพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ให้ทันสมัยและทั่วถึง

5.6 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.6.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ ของทหารสายงานสวัสดิ ในพื้นที่มณฑลทหารบกอื่น หรือ กองทัพภาคอื่น

5.6.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจ กับหน่วยงานอื่นในพื้นที่เดียวกัน

5.6.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาให้ในการสร้างขวัญกำลังใจตรงกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่เพียงใด