

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญของทหารกองพลทหารราบที่ 9 ที่ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสาระสำคัญนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
4. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. ข้อมูลของกองพลทหารราบที่ 9
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

“ขวัญ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง สิ่งที่เป็นมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างเสีย ซึ่งเรียกกันว่าขวัญหาย ขวัญบิน ขวัญหนี เป็นต้น พจนานุกรม Webster (1967, 956) อธิบายความหมายของคำว่า “Morale” ซึ่งตรงกับคำว่า

“ขวัญ” ว่าเป็นสภาพของจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย และคำนิยามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ดังนี้

Flippo (อ้างถึงใน สุเทพ, 2540) กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

David (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526) สรุปความสำคัญว่าขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ

เสนาะ ตีเขียว (2519, 338) กล่าวว่า “ขวัญ” (Morale) คือ สภาพทางจิตที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ

วิจิตร อวาระกุล (2534, 260) สรุปว่า “ขวัญ” หมายถึง สภาพของอารมณ์ จิตใจและน้ำใจที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความตั้งใจตั้งใจ และทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

วัชรินทร์ ปรีดากรณ์ (2520, 11) ให้นิยามว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจที่จะส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่การงานในหน่วยงานที่กระทำอยู่

จากความหมายของขวัญที่นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ สามารถสรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น การร่วมมือร่วมใจทำงาน เป็นต้น ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติภารกิจตามแนวชายแดนของทหารนั้นอาจกล่าวได้ว่า ทหารที่ปฏิบัติภารกิจตามแนวชายแดนที่อยู่ยาวนานนี้มีความนึกคิด กระตือรือร้นมีสภาพจิตที่ดีอยากออกปฏิบัติงานเพื่อดูแลความสงบสุขป้องกันประเทศ และชุมชนตามแนวชายแดนในสภาพจิตที่มีกำลังใจทางบวกหรือลบในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี

สำหรับความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการให้ความเห็นพอสรุปได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2512, 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญพอสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างความจงรักภักดีที่มีสัจย์ต่อหมู่คณะขององค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน
เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในกลุ่มทำให้เกิดพลังสามัคคี
สามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์
ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน
กิจการต่าง ๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ณัฐพล ชันธไชย (2517) ได้วิเคราะห์กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวถึง
องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ของกำลังขวัญไว้ดังนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือร่วมใจ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสาร
6. การยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงาน
12. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่ม
13. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม
15. ความพึงพอใจ

16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
17. ความพอใจในงาน
18. ความเหมาะสมของปริมาณงาน
19. ความยุติธรรม
20. เงินเดือนและสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2531, 162) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขวัญดีพอสรุปได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบ
3. การจัดสภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน
5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

ลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2526, 216) ได้กล่าวถึง อาการต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าคนงานมีขวัญดี ลักษณะของขวัญดี และขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำดังนี้

1. ลักษณะของขวัญที่ดี
 - 1.1 การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน แจ่มใส ร่าเริง
 - 1.2 การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย รวดเร็ว ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด ความถูกต้องแม่นยำสูง เชื่อถือได้
 - 1.3 การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงานตั้งใจและสนใจงาน
 - 1.4 สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
 - 1.5 การวิพากษ์วิจารณ์คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 1.6 สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน แรงด่วน ฯลฯ
 - 1.7 ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ นอกเหนือไปจากงานหน้าที่ด้วยความภูมิใจเต็มใจ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

1.8 แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงสภาพความเป็นปกติสุขที่อยู่อย่างเดิม

2. ลักษณะของขวัญที่ไม่ดีหรือขวัญต่ำ

2.1 มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือ และการซุบซิบ นินทาว่าร้ายกันมาก

2.2 มีอาการซบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใสมักแสดงอาการมีน้ำมีนวล เบื่อหน่าย เื่องหงอยในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่จะต้องทำมาก

2.4 การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ

2.5 มีการลาออกหรือโยกย้ายงาน ในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

2.6 ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉา ริษยา กระทบกระพังกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

3. วิธีการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นการทำความดี สร้างสรรค์ ปรับปรุงกำลังใจและความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่สร้างสรรค์เหล่านี้ได้ กำลังใจที่ช่วยมนุษย์ให้เกิดพลังในการปฏิบัติกิจกรรมมี 2 ประเภท ดังนี้

3.1 กำลังใจที่เกิดจากความรู้สึกภายในของตน คือ การเห็นดีเห็นชอบในกิจกรรมนั้น เห็นประโยชน์เห็นคุณค่าจึงเกิดความอยาก และต้องการทำสิ่งนั้นด้วยตนเอง

3.2 กำลังใจที่เกิดจากการมีสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้น โดยอาจเป็นเรื่องสิ่งแวดล้อมคำพูดของคนที่ไม่เกี่ยวข้อง รางวัลที่จะได้รับ เป็นต้น

ลักษณะกำลังใจในประเภทที่ 1 จะมีอยู่ในตัวเองไม่มีใครเกี่ยวข้อง ส่วนประเภทที่ 2 เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ที่จะช่วยสร้างให้เกิดและกระตุ้นนำทำกิจกรรม ระเบียบวินัย (2522, 41 - 42) ภิญญู สาร (2517, 273 - 274) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และวิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคคลเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้นเรียกว่า "การให้อามิส" (The method of Incentive) ซึ่งสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้



1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
 2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ
 3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา
 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
 5. ความตั้งใจทางสังคม
 6. การปรับสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีที่บุคคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติ
 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
 8. สภาพของการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในหมู่คณะ
- เกคินี หงสนันท์ (2518, 129 - 130) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ประการ ได้แก่

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ทำทหายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาความเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

การเสริมสร้างขวัญนั้นสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526, 364 - 368) เนื่องจากขวัญดีเป็นสภาวะแห่งจิตใจของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานที่แต่ละคนแสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของปัจจัยบุคคล ในอันที่จะเสียสละแรงกาย และแรงใจในการทำงานให้แก่องค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของตนในสมัยก่อนมีแนวความคิด เพียงแต่จะรักษาขวัญให้อยู่ในระดับเดิม แต่ในปัจจุบันมนุษย์รู้จักเคารพสิทธิในความเป็นมนุษย์ของกันและกันมากขึ้น แนวทางจูงใจผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ขวัญของผู้ปฏิบัติงานจึงมีการค้นคว้ากันมากมาย เพื่อหาทางเสริมสร้างขวัญในการทำงานปรับปรุงขวัญให้สูงขึ้น ในการเสริมสร้างขวัญนั้นพอนำมากล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อนโยบายวัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานขององค์การเพื่อก่อให้เกิดความซาบซึ้ง และ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่.....- 3 พ.ค. 2555
เลขทะเบียน..... 245408
เลขเรียกหนังสือ.....

ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเมื่อเขาเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานแล้ว ย่อมจะเสียสละทั้งเวลา แรงกาย และแรงใจให้แก่งานที่ทำอยู่อย่างมีกำลังใจกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

2. กำหนดมาตรฐานสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น จัดให้มีระบบการวัดผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น การจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3. กำหนดเงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรม คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เราเคยได้ยินเสมอ ถึงข่าวคนงานโรงงานอุตสาหกรรมนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะพอสวมกับการครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญเสื่อมลง

4. งานที่สมควรมีความถนัด และใจรัก ขวัญเกิดขึ้นโดยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้น ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยใจไม่รัก เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบให้ใครทำนั้นจึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นสมาชิกของกลุ่ม กลุ่มสังคมย่อมเกิดขึ้นในแต่ละองค์การ เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยมีความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม

6. การให้บำเหน็จรางวัล ตลอดทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีย่อมเป็นการสร้างเสริมขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง

7. ความมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชา เป็นผู้เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน และการที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาต้องไม่คอยจับผิด บังคับหรือลงโทษ วิธีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ

ได้แก่ พยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ความคิดในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองเมื่องานสำเร็จจะเกิดความสุขใจ และรู้สึกว่งานนั้นเป็นของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้น อย่ามุ่งแต่ผลผลิตเท่านั้น ควรให้ความสนใจให้ความอบอุ่นใจ และให้ความคุ้มครองแก่ผู้ได้บังคับบัญชาควรปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องมีความเชื่อมั่นตนเอง จะต้องเป็นผู้ประสานประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา และองค์การได้อย่างดี. ควรมีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัย และควรจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในทางปฏิบัติงาน เช่น เครื่องทุนแรง ในการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพอนามัย การจัดหาเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

การให้ขวัญและกำลังใจเป็นการจูงใจ (Motivation) อย่างหนึ่งที่จะทำให้คนทำงาน (ระวีวรรณ, 2522, 41 - 42) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้

1. รู้จักยกย่อง ชมเชย ในการทำงานของเขา
2. มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง
3. เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ
4. เอาใจใส่และให้ความร่วมมือ ในกิจกรรมที่ไม่ทอดทิ้ง
5. คอยกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำกิจกรรมอาจจะด้วยคำพูด กริยา ท่าทาง ฯลฯ
6. การได้รับการยอมรับในความคิดและการกระทำของผู้อื่น
7. การให้รางวัล เช่น เลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน แบ่งปันวัสดุสิ่งของ
8. ให้บริการต่าง ๆ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดี

มาตรการวัดและตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ก่อให้เกิดการจูงใจดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคล หากบุคคลมีขวัญดีจะช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้นเป็นเวลานาน หากบุคคลมีขวัญไม่ดีหรือขวัญต่ำ สืบเนื่องจากพฤติกรรม เช่น บุคคลลางานบ่อยหน่าย หรือมีการโยกย้าย เป็นต้น ก็จะทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำขาดประสิทธิภาพ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2512, 223 - 224) ได้กล่าวถึงมาตรการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและตรวจสอบขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานพอสรุปได้ ดังนี้

แนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพอใจ และเป็นเหตุทำให้เกิดขวัญในการทำงานนักวิชาการได้เขียนไว้หลายท่าน ทฤษฎีที่สำคัญมีดังนี้

ทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย”

Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการให้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สถานภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็ไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงาน

อยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

สมยศ นาวิการ (2521, 95-102) กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg ที่ให้เห็นถึงความต้องการของคนเบื้องต้นสองอย่างในการทำงาน คือ ความต้องการอย่างแรกเป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการดังกล่าวนี้อาจจะตอบสนองได้จากปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมประเภทต่าง ๆ Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “สุขอนามัย” (Hygienes) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นความต้องการของพนักงานที่จะใช้ความสามารถของพวกเขาและต้องการความก้าวหน้า ความต้องการดังกล่าวนี้อาจจะตอบสนองได้จากปัจจัยตัวกระตุ้นประเภทต่าง ๆ Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ” (Motivators) ตัวกระตุ้นเหล่านี้จะทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ และแสดงให้เห็นเป็นในว่าจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ความสำคัญของความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับแนวต่อเนืองสองอันของ Herzberg คือ ประเภทของปัจจัยที่เกี่ยวพันกับความพอใจในงานที่ทำ (ปัจจัยตัวกระตุ้น) ประเภทของการกระทำที่ฝ่ายบริหารจะนำมาใช้ในการป้องกันหรือลดความไม่พอใจในงานที่ทำนั้นจะแตกต่างกันไปจากการกระทำที่จะมาใช้ในการรักษาไว้และการเพิ่มความพอใจในงานที่ทำ ในกรณีแรกการกระทำจะมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนในกรณีที่สองนั้นการกระทำจะมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนในกรณีที่สองนั้นการกระทำจะมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การปรับปรุงงาน

ปัจจัยสุขอนามัย : แบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงานปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การให้ความสนใจหรือความระมัดระวังที่ดีกับปัจจัยสุขอนามัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งจำเป็นแต่ยังเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ

ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือจูงใจ : ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วย ปัจจัยเหล่านี้ คือ ลักษณะของงานโดยตัวของมันเองความรู้สึที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่อง และโอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยทางด้านสุขอนามัยในองค์การที่เป็นทางราชการนั้นจะได้แก่ การลาป่วย การพักร้อน และโครงการเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน ผู้บริหารบางคนมีความเชื่อว่าการมีโครงการผลประโยชน์พิเศษจะเป็นสิ่งจูงใจต่อพนักงานโดยที่โครงการดังกล่าวนั้นแท้ที่จริงแล้ว

(เช่นเดียวกับเงินที่ได้รับสำหรับเป็นค่าใช้จ่าย) เป็นแต่เพียงสิ่งที่บำรุงรักษาเท่านั้นไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

ปัจจัยที่เรียกว่าตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคคลแต่ละคน แต่อย่างไรก็ตาม การขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงาน

ทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับความนิยมแพร่หลายจะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับ ลำดับความต้องการของ Maslow โดยได้รับการพัฒนาจาก Herzberg ทฤษฎีนี้ เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยตัวกระตุ้น (แรงจูงใจ) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และนำไปประยุกต์ใช้โดยผู้บริหารในการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา

การวิจัยเริ่มแรกที่ใช้ในการพัฒนาทฤษฎีนั้น ได้ดำเนินการกับนักวิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน ผลจากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยของการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่สองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfier) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfiers) การวิจัยของ Herzberg ได้ก่อให้เกิดข้อสรุปที่สำคัญสองอย่าง คือ

1. จะมีกลุ่มของเงื่อนไขที่เกี่ยวพันกับงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ ถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้ไม่มีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้มีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน เงื่อนไขเหล่านี้เรียกว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 1.1 ความมั่นคงของงาน
- 1.2 เงินเดือน
- 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.4 สถานภาพ
- 1.5 นโยบายของบริษัท
- 1.6 การบังคับบัญชา
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
- 1.8 สวัสดิการ

2. จะมีกลุ่มของเงื่อนไขที่เกี่ยวพันกับงานซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีถ้าหากว่าเงื่อนไขเหล่านี้มีอยู่ เงื่อนไขเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เงื่อนไขเหล่านี้จะเกี่ยวพันกับเนื้อหาของงาน และเราเรียกว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ เงื่อนไขเหล่านี้ได้แก่

- 2.1 ความล้มเหลว
- 2.2 การยกย่อง
- 2.3 ลักษณะของงาน
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้า
- 2.6 ความเจริญเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้หลายท่าน ดังนี้

Cobb & House (1976, 300) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรักเอาใจใส่ยกย่องนับถือว่ามีคุณค่า และยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Kaplan (1977, 50-51) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวทาง ดังนี้

1. ความพอใจในความจำเป็นพื้นฐาน อันได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ได้ยอมรับการได้รับความเห็นใจ และความช่วยเหลือซึ่งได้รับการติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม

2. ความสัมพันธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น (Significant others)

Kahn (1979, 80 อ้างถึงใน ลักษมี, 2540, 55) มีความเห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยประกอบด้วยการถ่ายทอดความรู้สึกที่ดี รักใคร่ผูกพันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง การยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง และการช่วยเหลือเกื้อกูลทางด้านวัตถุประสงค์ของซึ่งอาจจะเกิดขึ้นทั้งหมด หรือเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

Barrera (1982, 70 อ้างถึงใน ลักษมี, 2540, 56) กล่าวถึงการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความใกล้ชิดและการช่วยเหลือโดยการให้สิ่งของแรงงาน คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร ข่าวสารย้อนกลับ และการมีส่วนร่วมในสังคม

Maguire (1983, 51) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่รับรู้ถึงความสนใจเมตตากรุณา การช่วยเหลือที่ได้รับจากญาติพี่น้องเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคคลเหล่านี้มารวมกันหรือประสานกัน โดยมีจุดประสงค์ในการช่วยเหลือก็จะเกิดเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม

Hubbard et al. (1984, 266) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารในทางบวกที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน โดยต้องคำนึงถึงแหล่งที่มาด้วย

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2528, 171) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นสิ่งที่ผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม เช่น บุคคลในครอบครัว ซึ่งได้แก่ สามี ภรรยา ญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือการสนับสนุนด้านจิตใจแก่ผู้รับการสนับสนุน และมีผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติตนไปในทิศทางที่ผู้รับต้องการ

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมตามที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลอื่นมีสัมพันธภาพที่ดี ที่แสดงถึงการให้ความช่วยเหลือทางด้านวัสดุสิ่งของ บริการข้อมูลข่าวสาร การยอมรับ การยกย่อง และเห็นคุณค่าก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการมีสัมพันธภาพต่อกันนั้นก็เพื่อช่วยให้บุคคลบรรลุถึงความต้องการของตนในด้านสรีรวิทยาและจิตสังคม

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

การจัดแบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Weiss (1974, 17-26) แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันใกล้ชิด ทำให้บุคคลรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยไม่เกิดความรู้สึกเหงา และโดดเดี่ยว
2. การมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีคุณค่าต่อกลุ่ม
3. การได้รับโอกาสในการเลี้ยงดูผู้อื่น เป็นการทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า เป็นที่ต้องการของผู้อื่น และผู้อื่นพึ่งพาได้ ถ้าหากไม่ได้ทำหน้าที่นี้จะเกิดความคับข้องใจ รู้สึกว่าชีวิตไม่สมบูรณ์ และไร้จุดหมาย
4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง ได้รับการยอมรับจากครอบครัว หรือเพื่อนถ้าคนใดไม่ได้รับการยอมรับ จะทำให้ความรู้สึกคุณค่าในตนเองลดลง
5. การได้รับความช่วยเหลือ หมายถึง ได้รับความช่วยเหลือด้านคำแนะนำเสนอแนะ หรือได้รับกำลังใจ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

Cobb (1979, 93) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า เขาได้รับความรัก และการดูแลเอาใจใส่ซึ่งมักจะได้จากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด และมีความผูกพันลึกซึ้งต่อกัน
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นความรู้สึกที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับ และเห็นคุณค่านั้นด้วย
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support or Network) เป็นการแสดงที่บอกให้ทราบว่า บุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

ทอยส์ (Thoits, 1986, 417-418) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด

1. ด้านเครื่องมือ (Instrumental) เป็นการได้รับการช่วยเหลือในด้านวัสดุสิ่งของที่จะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้ตามเดิม
2. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) เป็นการได้รับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ และการย้อนกลับของข้อมูล
3. ด้านอารมณ์และสังคม (Social Emotional) เป็นการได้รับการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จาคอบสัน (Jacobson, 1986, 252) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขสบายใจ เชื่อว่าได้รับการยกย่องเคารพนับถือ และความรักรวมทั้งอาจได้รับการเอาใจใส่และให้ความมั่นใจ
2. การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารคำแนะนำที่จะช่วยบุคคลได้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ จนสามารถนำไปปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้
3. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ (Materials Support) หมายถึง การช่วยเหลือด้วยสิ่งของ และบริการที่จะช่วยแก้ปัญหาได้

Kaplan (1979, 39 อ้างถึงใน ลักษมี, 2540, 59) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นรูปธรรม (Tangible Support) ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของการช่วยเหลือทางการเงิน หรือการช่วยเหลือด้านกายภาพ (Financial or physical

assistance) แคปแลนให้ความหมายเพิ่มเติมว่า คือ พฤติกรรมที่ให้โดยตรงต่อบุคคล ซึ่งได้แก่ การให้วัตถุ การช่วยเหลือด้านร่างกาย เช่น การช่วยเหลือด้านการเงิน การรักษา และการนำส่ง

2. การสนับสนุนทางสังคม ที่เป็นนามธรรม (Intangible Support) ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความรักหรือความอบอุ่นทางอารมณ์ แคปแลน เรียกการให้ความช่วยเหลือในรูปนี้ว่า การช่วยเหลือด้านจิตใจ (Psychological Support) ซึ่งได้แก่ การให้ความรู้ การสร้างความรู้สึกในทางบวก เช่น การยกย่อง และการให้กำลังใจ

Barrera & Ainley (1983 อ้างถึงใน ปริศนา, 2535, 40) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. การได้รับการช่วยเหลือที่เป็นสิ่งของเงิน และวัตถุต่าง ๆ
2. การได้รับการช่วยเหลือทางด้านการงาน
3. การได้รับความใกล้ชิดสนิทสนม คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมโดยทั่วไป ทางอ้อม ซึ่งอาจแสดงออกโดยการรับฟังอย่างสนใจแสดงความรู้สึกยกย่อง เอาใจใส่ดูแล และแสดงความเข้าใจ
4. การได้รับคำแนะนำและข้อมูล
5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ ทั้งในแง่พฤติกรรม ความคิด หรือความรู้สึก
6. การทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในลักษณะที่ผ่อนคลายและพักผ่อน

Cobb & House (1976, 300 - 313) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ประเภท

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การได้รับความรัก ความผูกพัน การดูแลเอาใจใส่ ความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่า หมายถึง การได้รับการทักทาย การเคารพจากผู้อื่น การยอมรับต่อการแสดงออก การให้อภัย และการให้โอกาสในการปรับปรุงตนเอง
3. การสนับสนุนด้านการยอมรับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม และความรู้สึกเป็นเจ้าของสังคมของตน
4. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตประจำวัน
5. การสนับสนุนด้านเงินทอง สิ่งของ แรงงาน หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือด้านเงินทอง สิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนแรงงานต่าง ๆ

Pender (1987 อ้างถึงใน ปริศนา, 2535, 38) ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคม และได้แบ่งตามลักษณะการทำหน้าที่ของเครือข่ายทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การให้การสนับสนุน เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมในส่วนของแต่ละบุคคลในเครือข่ายทางสังคม ซึ่งช่วยเหลือบุคคลให้พบกับเป้าหมายส่วนบุคคลหรือรับมือกับความต้องการในสถานการณ์เฉพาะอย่างการสนับสนุนมีทั้งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้

1.1 การสนับสนุนด้านสิ่งของและการกระทำ (Tang Support) ได้แก่ เงินหรือการช่วยเหลืออื่น ๆ โดยการกระทำ

1.2 การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ (Intangible Support) ได้แก่ การให้การสนับสนุน ความอบอุ่น ความรัก หรือการให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์

2. การให้คำแนะนำ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารหรือแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือทำงานให้สมบูรณ์

3. การให้ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ การให้การประเมินต่อความคาดหวัง หรือความต้องการเพื่อให้ถึงเป้าหมาย โดยเฉพาะเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคคลในการกระทำต่าง ๆ

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม หรือกลุ่มบุคคลในระบบสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 5 ระบบ ดังนี้ (Pender, 1987, 396 - 397)

1. ระบบการสนับสนุนทางตามธรรมชาติ (Natural Support System) ได้แก่ แหล่งสนับสนุนทางครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญมากที่สุดต่อบุคคล เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก เป็นแหล่งที่ถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้การสนับสนุนทางสังคม

2. ระบบสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer Support System) เป็นการสนับสนุนที่บุคคลได้รับจากบุคคลอื่นซึ่งมีประสบการณ์ มีความชำนาญในการที่จะค้นคว้าหาความต้องการและสามารถติดต่อชักจูงบุคคลได้โดยง่าย เป็นเหตุให้บุคคลประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวได้อย่างดีในสถานการณ์ที่เลวร้ายต่าง ๆ ในชีวิตได้

3. ระบบสนับสนุนด้านศาสนา แหล่งอุปถัมภ์ต่าง ๆ (Religious organizations or denomination) เป็นแหล่งที่จะช่วยให้บุคคลได้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม คำสอน คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ได้แก่ พระ นักบวช หมอสอนศาสนา กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม ฯลฯ

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health Professional Support System) เป็นแหล่งการสนับสนุนแห่งแรกที่ทำให้การช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการให้การสนับสนุนที่ได้จากครอบครัว เพื่อนสนิทและกลุ่มเพื่อนไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ (Organized Support System not directed by Health professionals) เป็นการสนับสนุนจากกลุ่มบริการอาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือตนเอง (Self Help Group) เป็นกลุ่มที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิต

อุบล นิวัติชัย (2527, 285) ได้อ้างถึงแนวคิดของ Kaplan ในการจำแนกกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมไว้เป็น 2 กลุ่ม

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Spontaneous or Natural Supportive System) ประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภท คือ ประเภทหนึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง (Kin) ได้แก่ สามี ภรรยา ปู่ย่า ตายาย พ่อแม่ ลูก หลาน กับอีกประเภทหนึ่งเรียกว่าครอบครัวใกล้ชิด (Kinth) ได้แก่ เพื่อนฝูง เพื่อนบ้าน ผู้รู้จักคุ้นเคย เพื่อนร่วมงาน

2. องค์กรและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organized Support) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย เป็นชมรม สมาคม

นอกจากนี้ Tracy (บุศรา, 2538, 26) กล่าวถึงแหล่งของการช่วยเหลือการให้การสนับสนุนทางสังคมมี 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ครอบครัว
2. กลุ่มญาติ
3. กลุ่มเพื่อน
4. องค์กรอย่างเป็นทางการ

Pender (1987, 398) ได้สรุปประโยชน์ของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อภาวะสุขภาพ และความเป็นปกติสุขของบุคคลได้ ดังนี้

1. ช่วยในการส่งเสริมการเจริญเติบโต โดยเพิ่มคุณค่าในตนเอง และทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นปกติสุข
2. ลดเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียดในชีวิต
3. ช่วยรับรองยืนยันว่า การกระทำนั้นจะทำให้บุคคลมีส่วนร่วมเป็นที่ต้องการของสังคม
4. ช่วยลดผลที่ได้รับในด้านลบ เช่น ลดเหตุการณ์ที่ตึงเครียด โดยจะมีผลต่อการแปลเหตุการณ์ และตอบสนองทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังช่วยลดการเจ็บป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ยึดหลักแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมตามแบบ คอบบ์ และเฮาส์ (Cobb & House, 1976, 300 - 313) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว เนื่องจากเห็นว่าครอบคลุมการตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลในด้านการรับรู้ อารมณ์ และสังคม

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมในปัจจุบันจะมีการให้คำนิยามไว้หลากหลาย จนสามารถ กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานของการสนับสนุนทางสังคม 2 ประการ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ชัดเจนดังนี้

1. การรับรู้ว่าการสนับสนุนมากพอเพียงเมื่อบุคคลต้องการการสนับสนุน
2. ระดับของความพอใจต่อการสนับสนุนที่ได้รับ

องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ จะแตกต่างกันออกไปในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ผันแปรไปตามบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจในตนเององค์ประกอบหลักของ การสนับสนุนทางสังคมมี 4 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (บุญเยี่ยม, 2528, 23)

1. จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” การสนับสนุน
2. ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่ามีคนที่สนใจเอาใจใส่ มีความรัก และ มีความหวังดีต่อตนอย่างจริงจัง

2.2 ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ “ผู้รับ” รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.3 ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะที่ “ผู้รับ” เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้

3. ปัจจัยนำเข้า (Input) ของการสนับสนุนอาจอยู่ในรูปข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของหรือ แรงสนับสนุนทางจิตใจ

4. จะต้องช่วยให้ “ผู้รับ” ได้บรรลุถึงจุดหมาย ที่เขาต้องการ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มาแห่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เป็นหนึ่งในแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานเป็นปรัชญาในการดำรงชีวิตยึดหลักความพอเหมาะ พอดี มีเหตุผลและความไม่ประมาท ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงถือปฏิบัติด้วยพระองค์เอง

อย่างต่อเนื่องยาวนาน ดำรงชีวิตเป็นแบบอย่างได้อย่างสมบูรณ์ได้พระราชทานพระราชดำริให้คนไทยนำไปปฏิบัติตั้งแต่ปี 2517 ดังพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ความตอนหนึ่งว่า

“... การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและการใช้อุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจขึ้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วยก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยาก ล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศหลายประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในเวลานี้...”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการแก้ไขให้รอดพ้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทรงเห็นความสำคัญของความพออยู่ พอกิน ซึ่งมีผลต่อราษฎรและประเทศชาติ ที่สำคัญคือเป็นแบบอย่างที่ดีให้คนไทยดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสัมมาชีพรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้จักประมาณตนและดำรงชีวิตอย่างรู้จักคิด อยู่ ใช้ กิน อย่างพอเพียง

ศรีนครินทรวิโรฒ สระแก้ว, มหาวิทยาลัย (2551, 23) สรุปว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงศึกษา คิดค้น ทดสอบ ทดลองมาเป็นเวลากว่า 30 ปี ดังทรงมีพระปฐมบรมราชโองการเนื่องในวันบรมราชาภิเษกเมื่อวันศุกร์ที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ความว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” พระองค์ทรงทุ่มเทพระวรกายเพื่อแสวงหาหนทางที่จะทำให้คนไทยมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นวิถีการดำเนินชีวิต การงาน การอยู่ร่วมกัน ที่สอดคล้องเกื้อกูล เหมาะสมกับสภาพภูมิสังคมไทย ในปี พ.ศ. 2542 พระองค์ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเผยแพร่เป็นแนวทางการปฏิบัติใน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ซึ่งได้ประกาศใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ

การทำความเข้าใจกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้นสมควรจะนำเฉพาะเนื้อความของพระราชดำรัสมาพิจารณาเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องเข้าใจบริบททางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจในขณะที่มีพระราชกระแสรับสั่งด้วย พระราชกระแสรับสั่งจะสะท้อนความห่วงใยที่พระองค์ทรงมีต่อสถานการณ์ในบ้านเมืองและพลกนิกรชาวไทย ความสำคัญของพระบรมราโชวาทนี้อยู่ที่พระองค์ทรงเห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นอาจเกิดปัญหาได้ จึงทรงเน้นการพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่ในเบื้องต้นก่อนแทนที่จะเน้นการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมนำการพัฒนาประเทศ ควรที่จะสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานให้ประชาชนในชนบทส่วนใหญ่พอมีพอกินก่อน

สุนัย เศรษฐบุญสร้าง (2550, 20) กล่าวว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่หมายถึงปรัชญาในการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง หรือการไม่ยอมรับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น แต่เป็นการใช้ปัญญาปรับตัวให้เข้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างพอเพียงพอเหมาะพอประมาณ ในทิศทางที่จะสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญตามทางสายกลางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมีขั้นตอนการยกระดับจากเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐานที่เน้นการพัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ไปสู่เศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าซึ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความเจริญยิ่งขึ้นของสังคมส่วนรวมในวงกว้าง

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง

เกษม วัฒนชัย (2548, 18) กล่าวว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับทุกประเทศในโลก โดยเฉพาะการสร้างความเข้มแข็งเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (อ้างถึงใน อุดมพร อมรรธรรม, 2549, 25) ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงโดยนัยแห่งวัฒนธรรมว่า เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เทคนิคแต่มีความหมายกว้างกว่ามากเพราะรวมเอา อุดมการณ์ โลกทัศน์ ความสัมพันธ์ และค่านิยมบางอย่างอยู่ในนั้นด้วยจึงจะนับได้ว่าเป็นเศรษฐกิจพอเพียงที่แท้จริง ทั้ง 4 ประการที่กล่าวถึง คือ ส่วนที่เรารู้จักกันว่า วัฒนธรรมนั่นเอง ถ้าไม่เข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงตามความหมายเช่นนี้เศรษฐกิจพอเพียงจะมีความเป็นไปได้แก่คนจำนวนน้อยเท่านั้น ฉะนั้นจึงนิยมกันไว้เพียงว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ

วัฒนธรรม ไม่ใช่เทคนิคการเพาะปลูกหรือศีลธรรม ความไม่ละโมภและการประหยัดเท่านั้นแม้ว่าเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ของเศรษฐกิจพอเพียงก็ตาม

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2549, 8) ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการและแนวทางปฏิบัติของแต่ละบุคคล องค์การ โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสภาวะแวดล้อม ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง โดยใช้ความรู้อย่างถูกหลักวิชาการด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ไม่เบียดเบียนกัน แบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือปรองดองกัน ในสังคมซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน สร้างสรรค์พลังในทางบวกนำไปสู่ความสามัคคี การพัฒนาที่สมดุล ยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้

ข้อมูลของกองพลทหารราบที่ 9

ภารกิจ

จัดเตรียมกำลังรบเพื่อปฏิบัติตามแผนการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน และเข้าร่วมการพัฒนาประเทศ โดยมีขีดความสามารถ ดังนี้

1. สามารถทำการรบแบบอิสระได้นาน 48 ชั่วโมง โดยไม่ต้องมีการส่งกำลังบำรุงเพิ่มเติม
2. ปฏิบัติการในภูมิประเทศ และลมฟ้าอากาศที่ยากลำบากได้
3. ปฏิบัติการรบแบบจู่โจม และการยุทธเคลื่อนที่ทางอากาศได้อย่างจำกัด
4. ปฏิบัติการแทรกซึมเข้าหรือออกจากสนามรบได้อย่างกว้างขวาง

การจัด

1. ส่วนบังคับบัญชา ประกอบด้วย กองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 และกองร้อยกองบัญชาการกองพลทหารราบที่ 9
2. ส่วนกำลังรบ ประกอบด้วย กรมทหารราบที่ 9 กรมทหารราบที่ 19 กรมทหารราบที่ 29 กองพันทหารม้าที่ 19 และ กองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 9
3. ส่วนสนับสนุนการรบ ประกอบด้วย กรมทหารปืนใหญ่ที่ 9 กองพันทหารช่างที่ 9 กองพันทหารสื่อสารที่ 9 และ กองร้อยบิน กองพลทหารราบที่ 9
4. ส่วนสนับสนุนการช่วยรบ ประกอบด้วย กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9 และ กองร้อยทหารสารวัตร กองพลทหารราบที่ 9



กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง

กองพลทหารราบที่ 9 ได้ส่งเสริมให้กำลังพล มีความรู้ความเข้าใจถึงแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง โดยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ดำเนินโครงการ สร้างเสริมคุณภาพชีวิต กำลังพล กองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งใช้งบประมาณ จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดย

1.1 ในปี 2550 จัดทำโครงการ “ชีวิตพอเพียง หลีกเลี้ยงอบายมุข” เพื่อให้กำลังพล และครอบครัว ได้ตระหนักถึงการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำรัส “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ในสถาบันครอบครัว ให้มีความเข้มแข็งห่างไกลยาเสพติด และอบายมุขเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึก และส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้กับกำลังพล และครอบครัวในค่ายสุรสีห์ โดยจัดกิจกรรมจำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการจัดทำแปลงเกษตรทฤษฎีใหม่ กิจกรรมดนตรีไทยเพื่อเยาวชน กิจกรรมการฝึกสมาธิเพื่อจิตสงบ และกิจกรรมลดอบายมุขและสิ่งเสพติด

1.2 ในปี 2551 จัดทำกิจกรรมโครงการในกลยุทธ์การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดกิจกรรม “พล.ร.๙ ตามรอยเบื้องยุคลบาท ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นศูนย์เผยแพร่แนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในหน่วยทหารข้าราชการและประชาชน จัดกิจกรรมดนตรีไทยเพื่อเยาวชน และกิจกรรมลดอบายมุขและสิ่งเสพติด ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจาก ปี 2550

1.3 ส่งเสริมการศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เช่น ดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกองทัพบกกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เปิดหลักสูตรปริญญาตรีและโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จัดกิจกรรมศึกษาดูงานของชมรมแม่บ้านทหารบกค่ายสุรสีห์ ณ ค่าแสด ริเวอร์แคว รีสอร์ท เกี่ยวกับโครงการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แผนกวิชาฝ่ายอำนวยการ กองการศึกษาศูนย์การทหารราบ (2521, 143) ได้กล่าวไว้ในคู่มือกำลังพลในสนามว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญทางทหารในการปฏิบัติการรบ ได้แก่ การฝึกปฏิบัติการ วินัย ความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และอาวุธยุทโธปกรณ์ การใช้ลักษณะของผู้นำ การดูแลสวัสดิภาพ

ศุภวุฒิ สังข์อ่อง, ร้อยตำรวจเอก (2523) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของนายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของ

นายตำรวจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ปรากฏว่าขวัญไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้สึกของตนเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้แต่อย่างใด ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกของตนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งสิ้น

จิระพงศ์ แก้วขาวใส (2525) วิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและตำรวจในท้องที่ อำเภอประเหลียน จังหวัดตรัง” พบว่า

1. ข้าราชการครูและตำรวจ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการครูมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำรวจ
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มข้าราชการครูกับตำรวจแตกต่างกัน มีขวัญแตกต่างกัน และผู้มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย
3. กลุ่มข้าราชการครูกับตำรวจมีรายได้แตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูและตำรวจ แม้ว่าจะมีรายได้สูงหรือต่ำต่างก็มีขวัญสูงหรือต่ำมีจำนวนใกล้เคียงกัน
4. กลุ่มข้าราชการครูกับตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครู และตำรวจแม้ว่าจะแต่งงานหรือโสด ต่างก็มีขวัญสูงหรือต่ำในปริมาณใกล้เคียงกัน
5. กลุ่มข้าราชการครูกับตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ปฏิบัติการแตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน ซึ่งครูและตำรวจแม้จะปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีการแทรกซึม และไม่แทรกซึมของผู้ก่อการร้าย คอมมิวนิสต์ ต่างก็มีขวัญสูงหรือต่ำใกล้เคียงกัน
6. กลุ่มข้าราชการครูกับตำรวจที่นับถือศาสนาต่างกัน ไม่มีขวัญแตกต่างกัน ซึ่งครู และตำรวจไม่ว่าจะนับถือศาสนาอิสลามหรือพุทธ ต่างก็มีขวัญสูงหรือต่ำในปริมาณใกล้เคียงกัน และแนวโน้มผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามจะมีขวัญสูงกว่า

อังคนิง เล็บนาค (2528) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางชลบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากเรือนจำในภาคตะวันออก มีกำลังขวัญในด้านความพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และโอกาสความก้าวหน้าสูงสุด ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพฯ มีขวัญในด้านสภาพความพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สถานภาพ และการยอมรับนับถือ และความพอใจในหน่วยงานต่ำสุด และเจ้าพนักงานในเรือนจำกลางสงขลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากเรือนจำในภาคใต้ มีกำลังขวัญในด้านความมั่นคงปลอดภัย และโอกาสความก้าวหน้าต่ำสุด

ปานศิริ ประภาวัต, พันตำรวจโท (2530) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่าอายุราชการระยะเวลาที่เงินเดือนเต็มขั้น ระยะเวลาในการเป็นสารวัตร ระยะเวลาที่ติดยศพันตำรวจโทมาแล้ว และระยะเวลาที่เป็นรองผู้กำกับการ มีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรด้านระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสอาชีพของภรรยา อาชีพของบิดามารดา และการเคยเป็นสารวัตรใหญ่มาก่อน ไม่ได้ทำให้มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ ชุมสาย (2531) ศึกษาวิจัยกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพหรือระดับขวัญของข้าราชการ พบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปรกองที่สังกัดชั้นยศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานเชิงบวก ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน

สุรสิทธิ์ สังขพงศ์, พันตำรวจโท (2532) วิจัยเรื่อง "การศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ" ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการและพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยพบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีพื้นที่รับผิดชอบน้อย

อดุลย์ แสงสิงแก้ว, พันตำรวจโท (2533) วิจัยเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน" ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับการศึกษา จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและระดับการฝึกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการทำงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน และข้อเท็จจริงที่ปรากฏพบว่า ผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่มีหลักมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ตลอดจนได้รับการพิจารณาให้รับการฝึกทั้ง

หลักสูตรความสามารถ และความรู้ขั้นสูงจะเป็นผู้ค่อนข้างประสบความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจากข้อค้นพบน่าจะเป็นความจริง

จุฬารัตน์ หอมจันทร์ (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในเกณฑ์สูง และพบว่าโอกาสก้าวหน้า การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความสัมพันธ์เชิงปฏิฐาน หรือในทิศทางเดียวกันกับกำลังขวัญสูงมาก ในขณะที่ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่ำสุด

ทวีพร นามเสถียร, พันตำรวจเอก (2539) วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์สังกัด ตำรวจภาค 4” ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่สายตรวจมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์เล็กน้อย แต่อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 สายงาน ปัจจัยที่มีผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส โดยพบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูง และผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ส่วนปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการศึกษาเพียงอย่างเดียว

สุเทพ คงกล่อม, พันตำรวจโท (2540) วิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์ กองกำกับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจแผนกสายตรวจรถยนต์และรถจักรยานยนต์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากกว่ามีขวัญในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า ส่วนปัจจัยทางด้านอื่นไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติหน้าที่

รัชณี คงเจริญ, พันตำรวจโทหญิง (2540) วิจัยเรื่อง “ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมขวัญในการปฏิบัติงานของ นายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาลมีความสัมพันธ์กับ

ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และในด้านอายุระยะยาวที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

สุเทพ ไพบูลย์ผล, พันตำรวจตรี (2540, 23) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจ ภาค 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถแยกเป็นปัจจัยต่าง ๆ ได้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการ ชั้นยศ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการบรรยาภาคในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

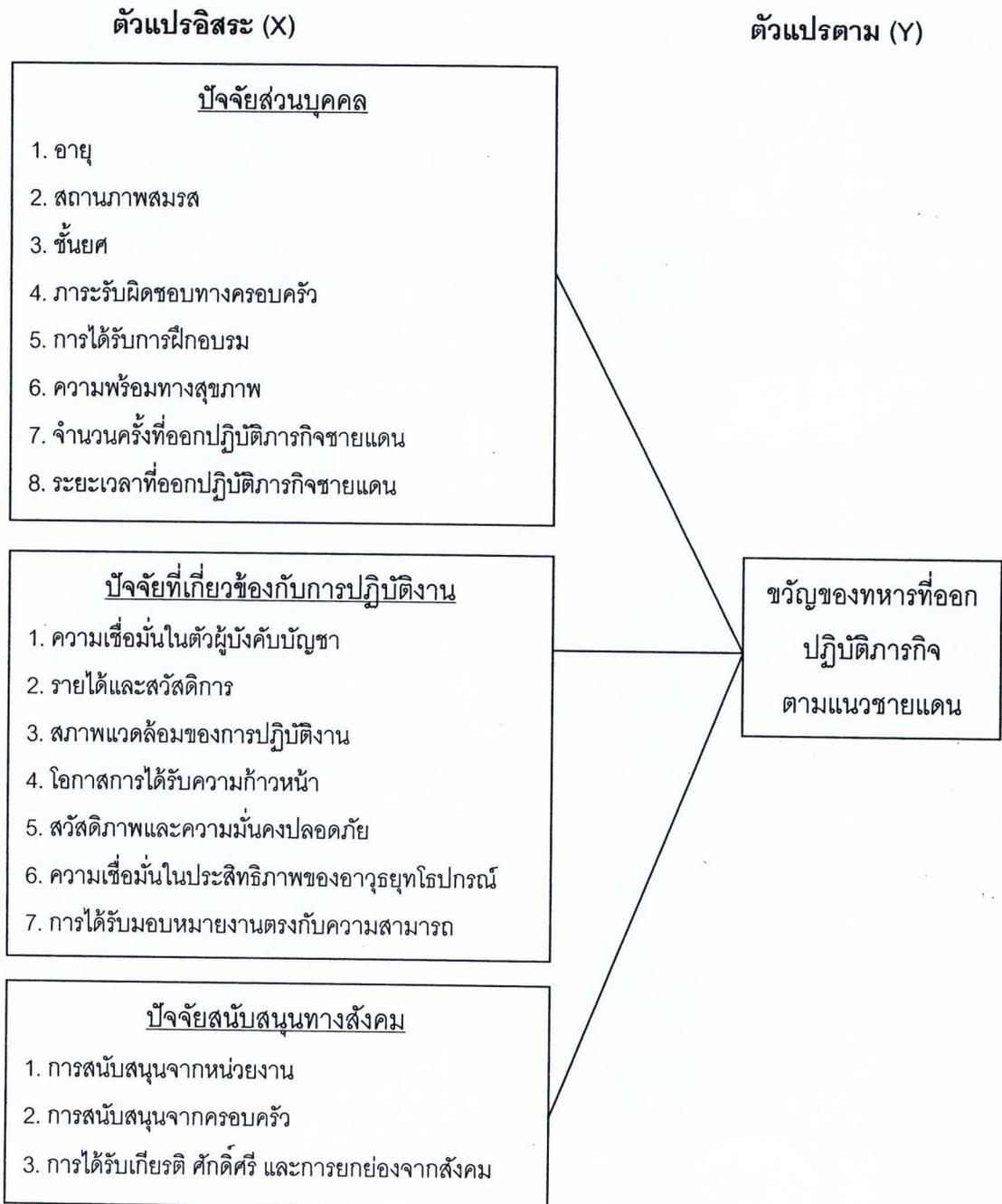
สิทธิพร อุดมชาติ, พลตรี (2549) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยอัตราเงินเดือน และสวัสดิการ สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ระดับอายุ ระยะเวลารับราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ พบว่า มีเพียงระดับอายุเท่านั้นที่ขวัญและกำลังใจ ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามกำลังใจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยภาพรวมมีระดับขวัญ และกำลังใจสูง ดังนั้นจึงควรรักษาระดับขวัญ และกำลังใจของกำลังพลไว้พร้อมกับแก้ไขในเรื่อง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การดูแลความก้าวหน้าของกำลังพล และช่วยเหลือด้านสวัสดิการของกำลังพลอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องอาจ พงษ์ศักดิ์, พลตรี (2549) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันชายแดนกรณีศึกษาของกำลังสุรสีห์” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันชายแดน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านบุคลากรตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นเพิ่มเติม จากการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานป้องกันชายแดนของกองกำลังสุรสีห์ เนื่องจากกำลังพลมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และหน่วยข้างเคียงเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าในการปฏิบัติงานมีการสนับสนุน

สิ่งอุปกรณ์ และยุทธโธปกรณ์ที่มีความพร้อม และมีความทันสมัยตลอดจนการให้ความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในระดับชั้นประทวน และพลอาสา ให้มีความรู้ ประสบการณ์ที่เหมาะสม ก็อาจจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย