

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดครั้งนี้ สรุป อภิปรายและได้ข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด ในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 3 หน่วยงานประชากรจำนวน 3,004 คน

1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนกำลังพลในสังกัดกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 3 หน่วยงาน โดยผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนมีขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลในสังกัดกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 3 หน่วยงานจำแนกโดยอาศัยตารางการสุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973 : 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % เมื่อความคลาดเคลื่อน (E) เป็น 5 % และมีสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.50 จากจำนวนประชากร 3,004 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน

1.2.2 ทำการสุ่มกำลังพลในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยปฏิบัติการทุ่นระเบิด ด้านมนุษยธรรมกองทัพเรือ (นปท.ทร.) กองกำลังด้านจันทบุรี-ตราด (กจต.) และหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน (ฉก.ทพ.นย.) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วนประชากรแต่ละชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลขวัญและกำลังใจ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลขวัญและกำลังใจของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด จำนวน 6 ด้าน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดในปีงบประมาณ 2555 ต่อสภาพแวดล้อม และสภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และความพึงพอใจในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคง ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วย

ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

- 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บังคับหน่วยปฏิบัติการทุนระเบิดด้านมนุษยธรรม กองทัพเรือ ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินจันทบุรี ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินตราด และผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานนาวิกโยธิน ขออนุญาต ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาต ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังผู้บังคับหน่วยของกำลังพลกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด เพื่อขอแจกแบบสอบถาม พร้อมกับขออนัดหมายกำหนดเวลาในการส่งคืน โดยจะมาดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากผู้บังคับหน่วยของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากผู้บังคับหน่วยของกำลังพลกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ปฏิบัติงานจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด จากจำนวนแบบสอบถามที่นำไปแจกทั้งหมด 353 ฉบับ ได้แบบสอบถามครบทั้งหมด 353 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกำลังพลกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด 6 ด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษาของกำลังพลกลุ่มตัวอย่าง ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้านโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ F- test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.79$) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของหน่วย ($\bar{X} = 3.24$)

1.1 ด้านสวัสดิการของหน่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ ($\bar{X} = 3.76$) ท่านได้รับความสะดวกจากการบริการ สวัสดิการของหน่วย เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.61$) และสวัสดิการอื่นๆ ที่หน่วยจัดเพิ่มเติมให้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.30$)

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.69$) ท่านได้มีโอกาสแสดงผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.66$) ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.58$)

1.3 ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 3.99$) สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$) งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$)

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

สามลำดับแรก ได้แก่ สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาและปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำ ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.83$) เพื่อนร่วมงานท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.82$)

1.5 ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X} = 3.91$) ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.86$) ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85$)

1.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 4.02$) ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยให้งานต่าง ๆ ของหน่วย ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงภายในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.75$)

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี-ตราด

1.1 ด้านสวัสดิการของหน่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ รองลงมาท่านได้รับความสะดวกจากการบริการ สวัสดิการของหน่วย เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นๆ ที่หน่วยจัดเพิ่มเติมให้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็นเพราะรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ไม่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้การจัดสวัสดิการที่ดีถือเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1970 : 35-47) ในด้านความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการในปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้องเครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน นอกจากนั้นแล้วเงินเดือน และค่าจ้าง ยังเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพ และขกมาตรฐานการครองชีพของคน ซึ่งหมายความว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสริมศักดิ์ ประสานแสง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้าน ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น รองลงมาท่านได้มีโอกาสแสดงผลการปฏิบัติงานของท่าน และท่านมีความมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานให้การสนับสนุน ส่งเสริม ด้านการศึกษา อบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในระดับที่สูงขึ้น ทำให้กำลังพลรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบันมีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 313-315) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two - Factor Theory) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ ประการหนึ่งก็คือ ความก้าวหน้า (Advancement) คือการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม รวมทั้ง ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เป็นต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ อินทหว่าง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 ค่ายพระเจ้าตาก อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมของตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 34 ค่ายพระเจ้าตาก อำเภอเมือง จังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ รองลงมาสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยเหมาะสมดี และงานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะมีสภาพการทำงาน ที่ดี และกำลังพลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อมในการ ทำงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี งานที่

ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 313-315) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two - Factor Theory) ในด้านปัจจัยอ้อมหรือปัจจัยจูงใจในการทำงานคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั่วไป ในการปฏิบัติงาน อาคาร สถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 235-237) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น การจัดสภาพการทำงาน ทั้งนี้เพราะสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล เป็นอันมาก และเป็นส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ถูกหลักอ้อม เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก จะทำให้คนทำงานเกิดความสบายใจไม่รู้สึกไร้ค่าหรือมีอาการขุ่นมัว ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนทำงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย สภาพของการปฏิบัติงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วย ผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา คันธา (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยรวมมีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับขวัญและกำลังใจสูงที่สุดในปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบ และมีระดับขวัญและกำลังใจต่ำที่สุดในด้านค่าตอบแทน สำหรับขวัญและกำลังใจข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ด้านเพศ ช่วงชั้นอายุ ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สถานภาพ เป็นหม้าย/หย่า กับผู้มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับขวัญและกำลังใจสูง

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงาน รองลงมาท่านสามารถเข้าพบ

ผู้บังคับบัญชาและปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำ ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ตลอดเวลา และเพื่อนร่วมงานท่านให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญสนทนและเป็นกันเอง สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาและปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำ ขอความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ตลอดเวลา สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีและ ร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 240) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญใจขึ้นอีก คือ 1) ลักษณะท่าทางและบทบาทของ หัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือน ผู้ประสานงานระหว่าง องค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน 2) ความพึงพอใจ ในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจ และสามารถได้ดี เพราะทำให้ มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง 3) การเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจก่อนการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน 4) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคน หรือส่วนใหญ่เข้าใจ ชาบซึ่งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญ ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น 5) ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัล จะช่วย ชูใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังใจ 6) สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของพรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 235-237) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ อันดีกับลูกน้อง และเข้าอกเข้าใจกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา วัฒน โอพารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพระดับขวัญ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และเลือกใช้ปัจจัยที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด

จันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ สำหรับด้านความเสมอภาค มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกคือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รองลงมาท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และมีความรู้สึกมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตำแหน่งงานปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การยอมรับในขีดความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1970 : 35-47) ในเรื่องความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่นเนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร ชลวิสุทธิ (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ และความสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม อยู่ในระดับสูง อีกทั้งครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกคือ ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานของท่าน รองลงมาท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนช่วยในทำงานต่าง ๆ ของหน่วยประสบความสำเร็จ และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงภายในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่ากำลังพลมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมภายในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงภายในหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยงาน การมีส่วนช่วยในงานต่างๆ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ และความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเป็นความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ เมื่อความรู้สึกเหล่านี้ได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1970 : 35-47) คือ ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้วมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่นต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียวไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร ชลวิสุทธิ (2544 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ และความสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม อยู่ในระดับสูง อีกทั้งครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำลังพลส่วนใหญ่อายุยังน้อยคือ มีอายุ ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.20 ซึ่งมีชั้นยศเป็นพลทหาร และอาสาสมัคร จึงทำให้รู้สึก ว่าสวัสดิการ ค่าตอบแทน การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยยังมีน้อยเมื่อเทียบกับกำลังพลที่อายุมาก ที่มีชั้นยศเป็นจ่าตรี - จ่าเอก พันจ่าตรี - พันจ่าเอก ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ อินทว้าง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 34 ค่ายพระเจ้าตาก อำเภอเมือง จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวมของ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 ค่ายพระเจ้าตาก อำเภอเมือง จังหวัดตาก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด กำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านทุกด้านยังอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อม ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้เพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน จะมีกำลังขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีกำลังขวัญที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะกำลังพลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.00 และ 43.10 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในช่วงของการสร้างเนื้อ สร้างตัว และมีปัญหาในด้านคู่ครอง รวมทั้งมีข้อห่วงใยในครอบครัวมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พลทหาร และอาสาสมัครที่มีครอบครัวและจากบ้านมาเป็นระยะเวลาานาน กับกำลังพลที่มี สถานภาพโสด ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของวุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของ ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 และเปรียบเทียบระดับขวัญตามปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติราชการ และลักษณะของงาน พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน อีกทั้งตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีลักษณะของงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาของกำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย มีหน้าที่การปฏิบัติงาน และชั้นยศเป็นอาสาสมัคร และพลทหาร ส่วนวุฒิการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า และวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีหน้าที่การปฏิบัติงานด้านบังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติ ซึ่งมีหน้าที่การงานความมั่นคงกว่าและมีสวัสดิการของหน่วย มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีการยอมรับในการทำงานและความมั่นคงที่ดีกว่า ส่งผลให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิสภาติ เลื่อนสุคันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 และเปรียบเทียบระดับขวัญตามปัจจัย อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และลักษณะของงาน พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานต่างกัน อีกทั้ง ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีลักษณะของงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราดดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านสวัสดิการของหน่วย

1.1.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกำลังพลโดยส่วนรวม เช่นการจัดรถบริการ รับ - ส่ง การให้ทุนส่งเสริมการศึกษาแก่บุตรของกำลังพลเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของกำลังพล และครอบครัว

1.1.2 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรจัดให้บุคลากร และครอบครัวกลุ่มสร้างกิจกรรม เพื่อเป็นการหารายได้เสริมให้แก่กำลังพล และครอบครัว

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรมีนโยบายส่งเสริม การศึกษา อบรม แก่กำลังพล ทั้งใน และนอกเวลาราชการเพิ่มขึ้น เพื่อกำลังพลจะมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและนำความรู้มาพัฒนาหน่วย มอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.2.2 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรมีการกำหนด ระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่กำลังพลภายในหน่วย ที่แน่นอน เหมาะสม และเป็นธรรมโดยวางมาตรการ และสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนมีการกำหนด ระเบียบปฏิบัติในการพิจารณาвањеโยกย้าย หมุนเวียนในหน่วย โดยพิจารณาจากเหมาะสม และ ความรู้ความสามารถของกำลังพล มีระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้เพื่อประโยชน์ ดังกล่าวนี้นี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาต่าง ๆ ได้

1.3 ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบ

1.3.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรเตรียมการด้าน งบประมาณ ในเรื่องการจัดซื้อ จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องใช้สำนักงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล

1.3.2 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดควรเตรียมการด้าน งบประมาณ ในเรื่องการจัดซื้อ จัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ สรรพอาวุธ เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกัน อันตราย และให้คำแนะนำ การอบรมการใช้งานยุทโธปกรณ์ใหม่ๆ แก่กำลังพลเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน และเพื่อลดอันตรายในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

1.4.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรจัดให้มีการประชุม พบปะดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในองค์กร และนอกองค์กร เพื่อให้กำลังพลทำความรู้จัก พบปะคุ้นเคย และรู้จักการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น

1.4.2 ผู้บังคับบัญชาในกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราดควรให้ ความสนิทสนมเป็นกันเอง สามารถให้กำลังพลได้เข้าพบปะหารือ ปรีกษา รับคำชี้แนะ และแก้ไข

ปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาภายในองค์กร ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่กำลังพล และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพล

1.5 ด้านการยอมรับและความมั่นคง

1.5.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรมีนโยบายส่งเสริมการศึกษา อบรม ให้กับกำลังพล เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการพิจารณาโยกย้าย หมุนเวียนการปฏิบัติงานภายในหน่วย ควรพิจารณาจากเหมาะสม ความถนัดในงาน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกำลังพล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานอื่น

1.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

1.6.1 กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ควรพิจารณาคำเนิกรสร้างมาตรฐานในการทำงาน ให้กำลังพล มีส่วนร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมสร้างชื่อเสียงของหน่วย มีความรักและหวงแหนและบำรุงรักษา สร้างคุณงามความดีและชื่อเสียงให้แก่องค์กร เหมือนที่บรรพบุรุษได้ร่วมกันสร้างความเจริญมาแล้ว ให้องค์กรมีความเจริญและความก้าวหน้าสืบไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด เช่น ต่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานป้องกันประเทศ ต่อความมั่นใจด้านการรักษาความมั่นคงภายใน และต่อต้านการพัฒนาช่วยเหลือประชาชน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในส่วนอื่นของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด เช่น กำลังพลในกองบังคับการ กำลังพลในส่วนสนับสนุนทางกรรม และกำลังพลในส่วนสนับสนุนทางการช่วยรบ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านความผาสุก ในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด