

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอก
และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย

CRUCIAL FACTORS WHICH AFFECT MORALE AND SPIRIT OF STAFF OFFICERS, RANK
OF COLONEL, WORKING IN THE STAFF DIRECTORATE,

ROYAL THAI SUPREME COMMAND

รัฐพล ฐปประสม¹ ผศ.ดร.รุจภา แพ่งเกษร²

.....

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม, ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ ฝ่ายเสนาธิการ ในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารในระดับชั้นยศพันเอกและพันเอก (อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ)ของกรมเสนาธิการในกองบัญชาการกองทัพไทย รวม 6 หน่วย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 432 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การใช้สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ t – Test และ ANOVA (F-test) ทั้งนี้ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เมื่อจำแนกตามหน่วยที่สังกัด พบว่าเป็นนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมยุทธการทหาร และเมื่อจำแนกตามชั้นยศก็พบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในชั้นยศพันเอกและพันเอกอัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ สังกัดกรมยุทธการทหารเช่นกัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 51 ปีขึ้นไป มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพการสมรส สมรส/อยู่ด้วยกัน มีอายุการทำงาน 26 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ ได้แก่ ยศ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสำหรับปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ได้แก่ อายุราชการที่เหลือ และประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน โดยปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสั่งสมประสบการณ์ และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ , ข้าราชการทหารชั้นยศพันเอก , ผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการ

Abstract

The objective of this research is to study crucial factors such as personal factor, behavior, experiences which affect morale and spirit of staff officers, rank of colonel, working in the Staff Directorate, Royal Thai Supreme Command. The research samples were 432 officers with the rank of colonel and senior colonel at the Staff Directorate, Royal Thai Supreme Command from 6 organic units. The questionnaires were used as the tool of data collection. The data was analyzed via descriptive statistics which are frequency, percentage, mean, standard deviation, minima and maxima to describe and summarize overall data. Analysis of variance (T-Test and ANOVA (F-test)) were used to study the difference between independent variables and dependent variable. Multiple regression analysis was used for data analysis to find out which factors would significantly affect morale and spirit. Statistical significance was set at 0.05. The results were compared for each pair by means of Scheffe when the comparison was made more than two groups and had the Statistical significance at 0.05.

The results showed that most of the samples were the officers working at the Operations Directorate, Royal Thai Armed Forces. Moreover, when grouping by rank, it was found that most of the samples ranking in colonel and senior colonel were also working at the Operations Directorate, Royal Thai Armed Forces as well. Most of them were above 51 years old, held bachelor degree, got married, had working experience between 26-35 years and had an average income over 50,001 baht/month. Personal factors which directly related to the working morale and spirit of those working at the Jaeng-wattana post were their promotion, marital status and average monthly income. In the case of behavior, the working time left until retirement and additional position stipend were the critical factors. Finally, for the factor of working experience, it was found that the experiences gained since the past and an ability to adapt to the working environment were important.

KEY WORD : CRUCIAL FACTORS WHICH AFFECT MORALE AND SPIRIT , OFFICERS RANK OF COLONEL , STAFF OFFICERS WORKING IN THE STAFF DIRECTORATE

บทนำ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่จะแสดงออกมาเป็นลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ ความรู้สึกกระตือรือร้น ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงาน และหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงถือเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์จะละเลยไม่ได้เลย และเนื่องจากขวัญเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นแปลงง่ายและบางครั้งยากต่อการสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์จึงต้องทำการสำรวจขวัญอยู่เสมอๆ จะทำให้องค์การสามารถปรับปรุงสภาพขวัญในองค์การให้ดียิ่งขึ้นได้ ถ้าหากผู้นำองค์การสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดในระดับที่สูง จึงเป็นที่มั่นใจได้ว่างานทุกอย่างขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเรียบร้อย ปราศจากการขัดแย้งภายในหรือการทะเลาะจนทำให้งานสะดุดเกิดผลงานที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

กองบัญชาการกองทัพไทย หรือ ชื่อเดิมคือ “กองบัญชาการทหารสูงสุด” ซึ่งมีข้าราชการทหารเป็นบุคลากรหลัก ถือเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนทั้ง โครงสร้างและการบริหารจัดการเรื่อยมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน และล่าสุดเมื่อปี 2552 ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการที่ถือว่า มีผลอย่างเป็นนัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การกำหนดให้มีอัตราที่แน่นอนและตายตัวในตำแหน่งระดับชั้นยศพันเอก (อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ) ขึ้นไปจนถึงระดับชั้นยศพลเอก ในทุกตำแหน่ง ในสมัยอดีตนายทศพร สุรินทร์เวชโดยข้อแลกเปลี่ยนสำคัญคือการได้มาซึ่งเงินประจำตำแหน่งที่เป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษของทุกตำแหน่ง ซึ่งเดิมจะมีเพียงผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหลักเท่านั้น (มีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน) ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และเดิมการบริหารจัดการที่มีระบบตำแหน่งประจำหน่วยที่ไม่กำหนดจำนวนแน่นอนตายตัวของตำแหน่งประจำหน่วยทำให้สามารถหมุนเวียนกำลังพลให้ได้รับยศสูงขึ้นได้อย่างไหลลื่น ทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาการแออัดในชั้นยศ แต่ปัจจุบันเมื่อมีการบริหารจัดการแบบใหม่นี้ทำให้การไหลเลื่อนของชั้นยศเกิดการแออัดอย่างมากขึ้นเป็นลำดับทุกปี นอกจากนี้ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการปรับเกียรตินายทหารหรือมอบหมายงานให้กับกลุ่มของนายทหารที่ได้รับเงินค่าตอบแทนตามระบบการบริหารจัดการใหม่นี้อีกด้วย อีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาเรื่องความแตกต่างของจำนวนตัวเงินเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานในความรับผิดชอบก็จะเป็นปัญหาที่สำคัญที่คอยบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในระดับชั้นยศเดียวกันด้วยปัญหาต่อมาคือ การแออัดในชั้นยศระดับล่างลงมา คือ ชั้นยศพันเอกลงมาที่ยังไม่ถูกกำหนดให้มีอัตราที่แน่นอนและตายตัวเหมือนในระดับชั้นยศพันเอก (อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ) ขึ้นไปจนถึงระดับชั้นยศพลเอก ทำให้ยังมีการไหลเลื่อนในชั้นยศที่ค่อนข้างรวดเร็วและจะมาสะสมหยุดอยู่ที่ชั้นยศพันเอกเป็นจำนวนมากขึ้นๆ ทุกปี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งสภาพการแข่งขันขึ้นสู่ตำแหน่งที่เพิ่มมากขึ้นและปัญหาการแย่งกันเข้าสู่จุดศูนย์กลางของอำนาจการบริหาร หรือการไปช่วยงานให้กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งนอกจากจะได้เปรียบจากเรื่องความใกล้ชิดคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชามากกว่าแล้วยังได้รับการตอบแทนต่างๆ ที่ดีกว่าอย่างเห็นได้ชัดเจนอีกด้วย ผลกระทบโดย

ตรงที่ผู้วิจัยมองเห็นคือ กลุ่มหน่วยงานที่ถือเป็นส่วนสำคัญที่เป็นมันสมองให้กับผู้บังคับบัญชา คือ กรมเสนาธิการทหาร ซึ่งมีหน่วยดังต่อไปนี้ กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลังบำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร และกรมปลัดบัญชาทหาร ซึ่งมีหน้าที่เปรียบเสมือนมันสมองในการคิดวางแผนนโยบายต่างๆตลอดจนการอำนวยความสะดวก และการประสานงาน ใ้ทั้งงานและภารกิจสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นี้ในปัจจุบัน จะมีปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการที่ท้าทายว่ายังมีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติที่ดีหรือไม่ เพราะสภาพการณ์หนึ่งที่ทำทลาย คือ ฝ่ายเสนาธิการประจำตัวผู้บังคับบัญชาหรือผู้ไปช่วยงานอยู่กับสำนักงานของผู้บังคับบัญชาที่ดูจะมีความก้าวหน้าในอาชีพและการตอบแทนต่างๆ ที่ดีกว่าอย่างเห็นได้ชัดนั่นเอง

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการของกรมเสนาธิการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีแนวโน้มปรับเปลี่ยนการทำงานเพื่อไปสู่สภาพงานที่ดีกว่าหากมีโอกาส สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่สัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อสภาพขวัญและกำลังใจต่างๆ เหล่านี้ จึงทำการศึกษาค้นคว้าและวิจัย เรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอก และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ” เพื่อทราบข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาขวัญและกำลังใจของผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพงานของกรมต่างๆ ที่เป็นมันสมองของกองบัญชาการกองทัพไทยให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายของหน่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของข้าราชการทหารชั้นยศ พันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีผลต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่ เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ได้แก่ จำนวนปีที่ครองยศปัจจุบัน,อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของ เงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน และจำนวนปีที่ได้รับเงินตำแหน่งที่แตกต่างกันของ ข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่ เชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ได้แก่ การสั่งสมประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้น ยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่ เชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาในส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมและ ประสบการณ์มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย ถนนเชียงใหม่ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ในช่วง ส.ค. 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยในแบบสอบถามจะประกอบด้วย คำถามปิด แบบมีตัวเลือก และคำถามเปิด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ

โดยข้อมูลส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า แต่ละข้อมี 10 ตัวเลือก จากมากที่สุดถึง น้อยที่สุด ลดหลั่นมาตามลำดับ

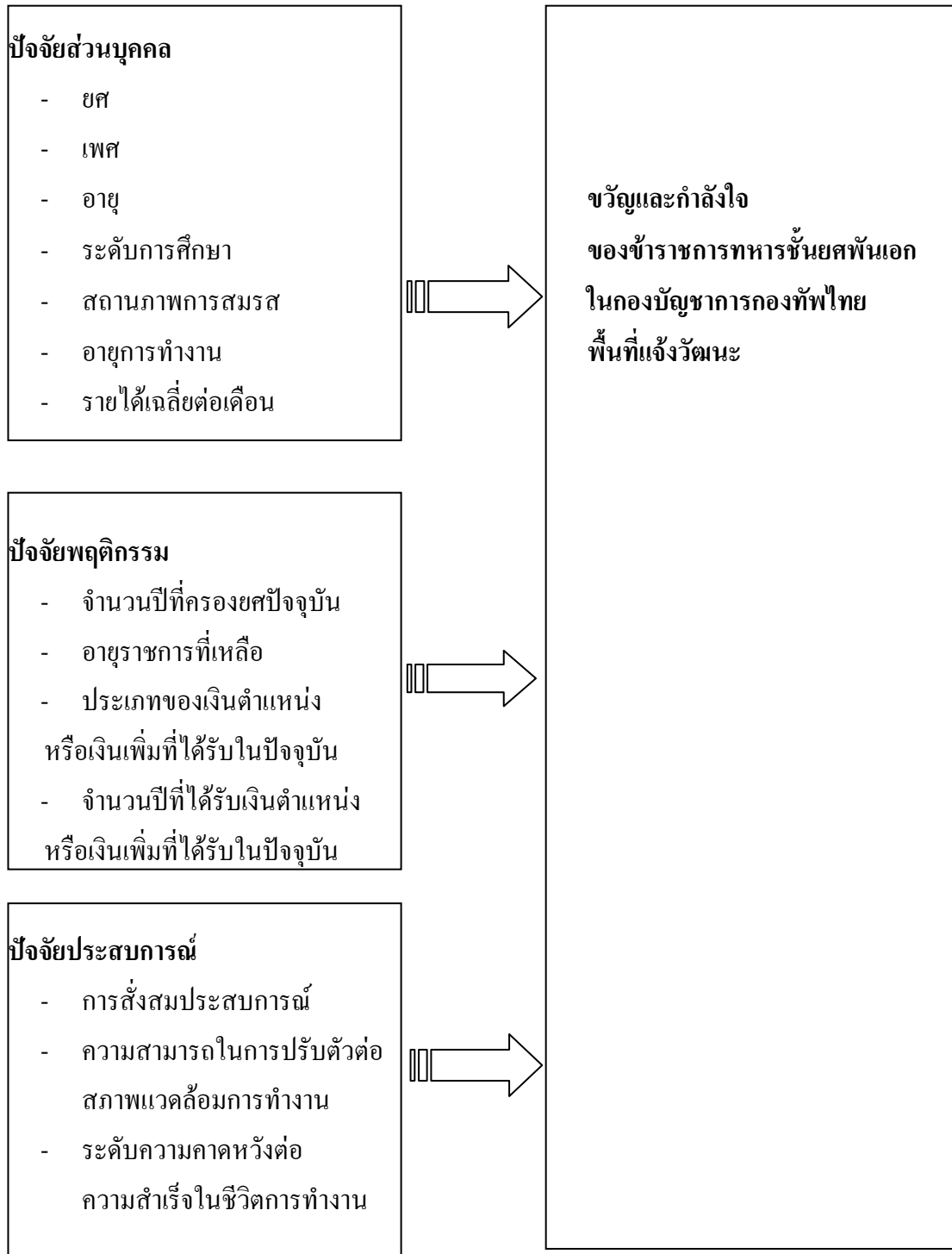
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกใน กรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 26 ข้อ

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่าย เสนาธิการ ในกรมเสนาธิการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและพันเอก (ระดับเงินเดือนพัน เอกพิเศษ) ซึ่งมีหน่วยดังต่อไปนี้ กรมกำลังพลทหาร กรมข่าวทหาร กรมยุทธการทหาร กรมส่งกำลัง บำรุงทหาร กรมกิจการพลเรือนทหาร และกรมปลัดบัญชาทหาร จำนวน 432 นาย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยส่วนบุคคล , ปัจจัยพฤติกรรม, ปัจจัยประสบการณ์ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนวางแผนเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการรับราชการอีกด้วย

2. ทราบปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ทราบผลความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสนับสนุนให้กับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ในอนาคต จากผลกระทบความแออัดในชั้นยศ

4. ทราบผลความแตกต่างระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกับปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสนับสนุนให้กับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการตำแหน่งที่มีเงินตอบแทนต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้เหมาะสมกับหน้าที่และภาระงานมากขึ้น

5. ทราบผลความแตกต่างระหว่างปัจจัยประสบการณ์กับปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสนับสนุนให้กับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการตำแหน่งที่มีเงินตอบแทนต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ให้เหมาะสมกับหน้าที่และภาระงานมากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, (1970)) อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน(2526) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลเลนด์

สิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลเลนด์ ทำการศึกษาเรื่องความต้องการด้านต่างๆ ของมนุษย์ โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบผลสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบาก มีทัศนคติชอบเสี่ยง แต่ไม่ใช่ว่าการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้สูง จะพอใจกับการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดต่อการต่อต้านโดยสมาชิก กลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแก่งแย่ง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจ อันดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory)

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, (1959)) อ้างถึงในสมิทธา จิตตลดากร(2546) ซึ่งได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย”

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานเขาจะไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานและการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซง ในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย โดยสร้าง ความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูดซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรม พวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยิ่งลักษณ์ บุญประสิทธิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู และพนักงานของรัฐในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 - 45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกรากุมิใจที่มีอาชีพเป็นครู ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การปรับเงินเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติสูงสุด คือ ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านนี้มีความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คืองานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ท่านให้ความเคารพนับถือผู้บริหารด้วย ความเต็มใจ ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงข้อที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน

การทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและพนักงานของรัฐ มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

นาวาอากาศโทหญิง อุบลรัตน์ พุฒซ้อน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการทหารอากาศวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการทหารอากาศ และศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 328 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมสวัสดิการทหารอากาศ มีปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง คือ ด้านลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านการยอมรับ

ในการทำงานและความมั่นคงในงาน และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้สุทธิต่อเดือน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และชั้นยศมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับสูง

ร้อยเอกหญิง จิตติมา ทองเนียม (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมถึงระดับขวัญและกำลังใจ โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน นำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ และ ชั้นยศ ยกเว้นวุฒิการศึกษาของพยาบาล

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์และประมวลผล โดยที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารในระดับชั้นยศพันเอกและพันเอก (อัตราเงินเดือนพิเศษ)ของกรมเสนารธิการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 6 หน่วย ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 432 นาย แบ่งออกเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	หน่วย	จำนวนประชากร(นาย)		รวม
		พันเอก	พันเอกพิเศษ	
1.	กรมกำลังพลทหาร	36	29	65
2.	กรมข่าวทหาร	40	27	67
3.	กรมยุทธการทหาร	78	40	118

ลำดับ	หน่วย	จำนวนประชากร(นาย)		รวม
		พันธเอก	พันธเอกพิเศษ	
4.	กรมส่งกำลังบำรุงทหาร	39	18	57
5.	กรมกิจการพลเรือนทหาร	40	30	70
6.	กรมปลัดบัญชาทหาร	33	22	55
	รวมทั้งหมด	266	166	432

หมายเหตุ - ข้อมูลจากกรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นหน่วยควบคุมด้านข้อมูลกำลังพล

- พันเอกและพันเอกพิเศษ (อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ) ถือเป็นชั้นยศเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่ระดับเงินเดือนที่ได้รับเท่านั้น โดยพันเอกรับเงินเดือนระดับ น.4 พันเอกพิเศษ (อัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษ) รับเงินเดือนระดับ น.5 ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีไม่มาก และมีที่ตั้งหน่วยอยู่ในบริเวณเดียวกัน อาจารย์ที่ปรึกษาจึงแนะนำให้ใช้การแจกแบบสอบถามทั้งหมดทุกคนเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน 100 % โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มประชากรข้างต้น มีจำนวนไม่มาก และเพื่อความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 432 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรม จำนวน 4 ข้อ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานจำนวน 15 ข้อ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D), ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศจำนวน 26 ข้อ ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D), ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพใช้เพื่อวิเคราะห์ในภาพรวม และเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis test) เพื่อการพยากรณ์ โดยใช้ t – Test และ ANOVA (F-test) จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ต่อเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ในภาพรวม และรายด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis test) เพื่อพยากรณ์หาปัจจัยแรงจูงใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ยศ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน			
ยศ	F-test	0.003	ตอบรับ
เพศ	F-test	0.269	ปฏิเสธ
อายุ	F-test	0.575	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-test	0.123	ปฏิเสธ
สถานภาพการสมรส	F-test	0.009	ตอบรับ
อายุการทำงาน	F-test	0.148	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.003	ตอบรับ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ได้แก่ จำนวนปีที่ครองยศปัจจุบัน, อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน และจำนวนปีที่ได้รับเงินตำแหน่งที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน			
จำนวนปีที่ครองยศปัจจุบัน	F-test	0.093	ปฏิเสธ
อายุราชการที่เหลือ	F-test	0.030	ตอบรับ
ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน	F-test	0.000	ตอบรับ
จำนวนปีที่ได้รับเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน	F-test	0.911	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ได้แก่ การสั่งสมประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน			
การสั่งสมประสบการณ์	MRA	0.000	ตอบรับ
ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	MRA	0.000	ตอบรับ
ระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	MRA	0.110	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมุติฐานตามสมมุติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน ทัศนสภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการทดสอบสมมุติฐานตามสมมุติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ได้แก่ อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับ ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับสมมุติฐานที่ 3 ทดสอบว่าปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ได้แก่ การสั่งสมประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไรนั้น

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนานิการในกรมเสนานิการกองบัญชาการกองทัพไทย นั้น โดยใช้ Multiple Regression Analysis (MRA) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของตัวแปรที่อยู่ในสมการพยากรณ์ Enter

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.783	.482		5.774	.000*		
ปัจจัยประสบการณ์							
-การสั่งสมประสบการณ์	.408	.051	.395	7.935	.000*	.596	1.679
-ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	.203	.046	.231	4.376	.000*	.530	1.888
-ระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	.071	.045	.084	1.601	.110	.540	1.850

(* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05)

จากตารางที่ 3 พบว่าจากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงจำนวน 2 ตัวแปรเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยประสมการณื ประกอบด้วย การสั่งสมประสมการณื, ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านระดับความคาดหวังต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ แต่ด้านการสั่งสมประสมการณื และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่า Sig 0.000 แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงความเชื่อมั่นของสมการพยากรณ์โดยใช้ Enter

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
1	.641	.411	.390	.91053	19.920	.000*

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยประสมการณื ที่มีที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .641 แสดงว่าปัจจัยประสมการณื ด้านการสั่งสมประสมการณื และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการในระดับสูง (เนื่องจากค่า R มาก) อ้างอิงในระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ ผู้ประพันธ์ ดร.กิตติพันธ์ คงสวัสดิเกียรติ และคณะ

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .411 หมายความว่า ปัจจัยประสมการณื ด้านการสั่งสมประสมการณื และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ คิดเป็น 41.10 เปอร์เซ็นต์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ร้อยละ 41.1 ที่เหลืออีกร้อยละ 59.9 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณเท่ากับ 0.91053 หมายความว่า การประมาณค่าของปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.91053

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้เป็นค่าพยากรณ์ วัตถุประสงค์ทั่วไปของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ คือ

ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายหลายตัวกับตัวแปรตามหรือตัวแปร
เกณฑ์ 1 ตัว

สรุป

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านของ ยศ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ในด้านของ อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่ม
ที่ได้รับในปัจจุบัน ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ในด้านปัจจัยประสบการณ์ ด้านการสั่งสมประสบการณ์
และด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจของ
ข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำนายผลการวิจัยนี้ได้โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์
ซึ่งแสดงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) คิดเป็น 41.10 เปอร์เซ็นต์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตาม
สมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในด้านของ ยศ(ตามอัตราเงินเดือน) ที่แตกต่างกันของข้าราชการทหาร
ชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับยศของทหารชั้นสัญญาบัตรของ
กองทัพอากาศนั้น เป็นยศที่ต้องมีพระบรมราชโองการพระราชทานยศจากพระมหากษัตริย์ถือเป็นสิ่งมี
คุณค่าทางจิตใจและในแง่สังคม อีกทั้งยังผูกติดกับตำแหน่งอีกด้วย ดังนั้นความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
ทหารคือการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และทำให้ได้รับชั้นยศที่สูงขึ้นด้วย

ในส่วนของผู้วิจัยส่วนบุคคล พบว่า ในด้านของ สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันของ
ข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพการสมรส ถือว่า
สำคัญและส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยตรง เพราะการทำงานในระดับสูงต้องมีความทุ่มเท และเสียสละเวลา
ให้กับงานอย่างเต็มที่ คนโสดมักจะไม่มีภาระเรื่องการดูแลบุตร จึงสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่าง
เต็มที่ ในขณะที่หากคนที่มีครอบครัวแล้วหากสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวก็จะไม่
ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ครอบครัวเป็นแหล่งให้การสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคล
มากที่สุด โดยเฉพาะการสนับสนุนทางอารมณ์ของกลุ่มสมรส โดยปกติคนเราหากมีปัญหาในครอบครัวย่อม
ส่งผลโดยตรงกับที่ทำงานด้วยเสมอ ทั้งนี้มีผลการศึกษาที่พบว่า มีความแตกต่างของปัจจัยด้านความ
ทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ระหว่างสถานภาพสมรสที่ต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในด้านของ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้น
ยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารายได้ถือเป็นพื้นฐาน
หรือปัจจัยหลักลำดับต้นๆ ในการดำรงชีวิต ดังนั้นจึงส่งผลทำให้ข้าราชการที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน
ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยพฤติกรรม พบว่า ในด้านของ อายุราชการที่เหลือที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศ พันเอกในกองบัญชาการ กองทัพบกไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่าอาชีพทหารนั้น เป็นอาชีพที่ค่อนข้างเฉพาะทาง ดังนั้นเมื่อเลือกบรรจุเข้ารับราชการแล้วระยะหนึ่ง จะมีพฤติกรรมการเรียนรู้ และปรับตัวกับสภาพขององค์กร จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ได้ ประกอบโอกาสในการหางานใหม่ยากขึ้น การเปลี่ยนงานหรือการก้าวหน้าในงานก็จะยิ่งเป็นไปได้ยากกว่าเดิม ดังนั้น นายทหารจึงต้องยึดความมั่นคงด้านหน้าที่การงานไว้ก่อน ทำให้ยังคงอยู่กับองค์กร ซึ่งมีความเคยชินกับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์กรและพร้อมที่จะยอมรับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

ปัจจัยพฤติกรรม พบว่า ในด้านของ ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบันที่ แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพบกไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยในด้านนี้อธิบายได้ว่าด้วยเหตุผลที่ว่ารายได้รายเดือนของข้าราชการทหารนั้นจะขึ้นอยู่กับชั้นยศที่ดำรงตำแหน่ง และปัจจุบันตำแหน่งระดับสูงถูกลดจำนวนลง จึงอาจทำให้เกิดความไม่เพียงพอของรายได้ในการดำรงชีพ แม้ว่าการกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทน ของกองบัญชาการกองทัพบกไทย จะมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้นมา ทำให้ข้าราชการทหารระดับชั้นยศพันเอกจำเป็นต้องแข่งขันกันเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนผูกติดกับตำแหน่งที่เป็นเงินจำนวนสูงๆ ด้วย

ปัจจัยประสบการณ์พบว่า ในด้านของ การตั้งสมประสบการณ์ที่ แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพบกไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่า ผ่านประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มากกว่า ทำให้มีการสร้างผลงานเกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่า ดังนั้นนายทหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่านายทหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย นั้น ส่วนใหญ่เป็นนายทหารที่รับราชการมานาน ซึ่งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน และมีความเชี่ยวชาญในงาน ย่อมส่งผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีมากกว่านายทหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

ปัจจัยประสบการณ์พบว่า ในด้านของความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพบกไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลใน

ทิศทางเดียวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวของนายทหาร ทั้งสิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต โดยเฉพาะการเป็นนายทหารในกองทัพไทยนั้นจะมีความซับซ้อนทางสังคมอย่างมากทั้งในแง่ของกำเนิด หรือเรียนจบจากสถาบันเดียวกัน เช่น จบจากแหล่งผลิตหลักของกองทัพ การรับบรรจุจากบุคคลพลเรือน และการเลื่อนฐานะจากนายทหารชั้นประทวน ทำให้การมีเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นพี่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่รู้จักคุ้นเคยกันจะมีโอกาสส่งเสริมซึ่งกันและกันมากขึ้น และมีการช่วยเหลือให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า

อภิปรายผล

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในด้านของ ยศ(ตามอัตราเงินเดือน) ที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามแนวคิดของ วิจิตร อารยกุล (2526) ที่ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนาวาอากาศโทหญิง อุบลรัตน์ พุฒซ้อน (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการทหารอากาศ

ในส่วนของปัจจัยพฤติกรรม พบว่า ในด้านของ อายุราชการที่เหลือที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพลตรี ทวนทอง หอมเศรษฐี (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ในส่วนของปัจจัยประสบการณ์พบว่า ในด้านของ การสั่งสมประสบการณ์ที่แตกต่างกันของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกในกองบัญชาการ กองทัพไทยพื้นที่แฉ่งวัฒนะ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (t) เป็นบวก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ร้อยเอกหญิง จิตติมา ทองเนียม (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยนี้ซึ่งมีข้อค้นพบที่สามารถพยากรณ์ ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ **ปัจจัยส่วนบุคคล** ในด้านของ ยศ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน **ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม** ในด้านของ อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน และ**ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์** ในด้านการสั่งสมประสบการณ์, ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนั้น กรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นหน่วยซึ่งรับผิดชอบงานในเรื่องนี้ของกองบัญชาการกองทัพไทย ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยข้างต้น เพื่อนำไปวางแผนและกำหนดนโยบาย

สำหรับการบริหารจัดการแนวทางการรับราชการของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ตรงกับความต้องการ นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. กรมกำลังพลทหาร ควรพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ในด้านของ อายุราชการที่เหลือ, ประเภทของเงินตำแหน่ง/หรือเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน เพื่อให้เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งให้เหมาะสมกับหน้าที่และภาระงานมากขึ้นในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการตำแหน่งที่มีเงินตอบแทนต่างกัน ขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง แม้ว่าจะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสนใจและพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลด้วยดีแล้ว ยังส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาอย่างมีความมั่นคงขึ้นในหน่วยงานอีกด้วย

3. กรมกำลังพลทหาร ควรพัฒนาและปรับปรุง ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ ในด้านการสั่งสมประสบการณ์, ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เพราะในอนาคตอันใกล้นี้จะได้รับผลกระทบจากความแออัดในชั้นยศมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีการจำกัดและลดจำนวนตำแหน่งอัตราตั้งแต่ชั้นยศพันเอกอัตราเงินเดือนพันเอกพิเศษขึ้นไปถึงอัตราจอมพล ซึ่งจะส่งผลต่อปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นอย่างมาก การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันของมวลหมู่สมาชิก ขวัญและกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานนั้น บางครั้งก็เกิดปัญหาอุปสรรค ซึ่งมีด้วยกันหลาย ๆ สาเหตุด้วยกัน ฉะนั้นการทำงานควรต้องมีการประเมินผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมของการทำงานร่วมกัน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ และควรศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาคนและพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ ไกรจิต และคณะ. *ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด โชนา, 2552.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. *“ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง).”* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. *แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ : เดอะบุ๊กเลิฟเวอร์, 2546.

จิตติมา ทองเนียม. *“ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ กรุงเทพมหานคร.”* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา (สปท.), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

จุฑาภรณ์ พิมพ์พันธ์. *“การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

พระราชบัญญัติ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.2538. (2538, 1 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 112 ตอนที่ 1 ก. หน้า 1.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ.2538. (2538, 30 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 112 ตอนที่ 5 ก. หน้า 15.

ยิ่งลักษณ์ บุญประสิทธิ์. *“ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู และพนักงานของรัฐในสถานศึกษา สถาบันการอาชีวศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.”* วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

อุสา นุชทองม่วง. *“ความพึงพอใจของพนักงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท.”* รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

อุษณีย์ จงสุกใส. *“แรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล.”* วิทยานิพนธ์, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต, 2545.

อุบลรัตน์ พุฒซ้อน, นาวาอากาศโท. *“ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการทหารอากาศ กรุงเทพมหานคร.”* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา (สปท.), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.