

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบกทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก ชั้นยศสิบตรีไปจนถึงชั้นยศพันเอก จำนวนทั้งหมด 413 คน โดยคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ในส่วนของการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อให้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และอธิบายระดับขวัญและกำลังใจของกลุ่มตัวอย่างทั้งรายด้านปัจจัย และภาพรวมของขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบกทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะโดยทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 32.5) มียศทางราชการอยู่ในระดับชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ. (ร้อยละ 67.0) มีอายุการทำงานราชการอยู่ระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 33.0) การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวช./ปวส./หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 39.0) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 67.0) มีคู่สมรสที่ประกอบอาชีพส่วนตัว (ร้อยละ 29.0) มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 60.5) และมีรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายในครอบครัวเหลืออยู่ระหว่าง 1,000-5,000 บาท (ร้อยละ 33.0) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังพักอาศัยอยู่บ้านพักของทางราชการ (ร้อยละ 62.5)

ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับที่สูง (ร้อยละ 42.0) มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับสภาพงานอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 47.0) มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 41.0) มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่สูง (ร้อยละ 58.5) มีขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 48.5) มีขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 38.5) ขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 60.0) ขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปาน

กลาง (ร้อยละ 44.0) ขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 44.5) และมีขวัญและกำลังใจที่เกี่ยวกับสุขภาพอยู่ในระดับที่สูง (ร้อยละ 63.0)

และเมื่อพิจารณาถึงภาพรวมของปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับที่สูง (ร้อยละ 55.0)

อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบกทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ต่อขวัญและกำลังใจข้าราชการทหารในสังกัดกองทัพบกทหารช่างที่ 302 จังหวัดพิษณุโลก สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากกองพันทหารช่างที่ 302 เป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินงานตามกรอบนโยบายของหน่วยบังคับบัญชาซึ่งได้กำหนดแนวทางและกรอบในการปฏิบัติไว้เป็นกฎระเบียบอย่างชัดเจน อีกทั้งหน่วยมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี มีผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแลในทุกระดับ มีฝ่ายอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแนะนำ ทำให้ระบบการบริหารงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริทเบิร์ก

2. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพงาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากกำลังพลเมื่อได้รับการบรรจุจะได้รับหมายเลขความชำนาญทางการทหาร ซึ่งแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและความรู้ ความสามารถ จึงทำให้แต่ละคนทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสถานที่ทำงานในกองพันทหารช่างที่ 302 มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ไม่ว่าจะเป็น ยานพาหนะ ห้องทำงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องใช้ มีอย่างเพียงพอ สถานที่สะอาดเป็นระเบียบ ผ่านเกณฑ์การตรวจคุณภาพของกองทัพบกในระดับเกณฑ์ดี ทำให้กำลังพลที่มาทำงานรู้สึกน่าอยู่ น่าทำงาน ปัจจัยนี้เทียบได้กับปัจจัยด้านสภาพการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริทเบิร์ก

3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของตนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานเป็นอย่างดี และยังปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรม ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากหน่วยมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี มีการกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาที่ต้องกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับหมู่ หมวด กองร้อย จนถึง ระดับกองพัน จึงส่งผล

ให้กำลังพลมีระดับขวัญและกำลังใจในด้านนี้สูง บัจฉัยนี้เทียบได้กับบัจฉัยค้ำจุนทางวิธีการบังคับบัญชาตามทฤษฎีสองบัจฉัยของเฮอร์ซเบอร์ก

4. บัจฉัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากทหารช่างภารกิจหลักคือการก่อสร้างซึ่งต้องอาศัยการทำงานที่เป็นทีม กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือและมีความสามัคคีในการทำงานกันเป็นอย่างดี แสดงถึงสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน จึงช่วยเหลือในการทำงานกันด้วยดี บัจฉัยนี้เทียบได้กับบัจฉัยค้ำจุนในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามทฤษฎีสองบัจฉัยของเฮอร์ซเบอร์ก และความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

5. บัจฉัยเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง กลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจในโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ อาจเนื่องจาก ตำแหน่งมีน้อย แต่กำลังพลมีมาก ลักษณะการเติบโตเป็นลักษณะเหมือนปิรามิด แต่ในห้วงที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชาก็พยายามบริหารจัดการการหมุนเวียนกำลังพล เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภายใต้ข้อจำกัดในเรื่องตำแหน่งที่มีน้อย ก็จะพิจารณาตามหลักความอาวุโส และ ความสามารถ บัจฉัยนี้เทียบได้กับบัจฉัยสูงใจด้านความก้าวหน้าตามทฤษฎีสองบัจฉัยของเฮอร์ซเบอร์ก

6. บัจฉัยเกี่ยวกับความยุติธรรม ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง ด้วยกลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ว่าจะเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม อาจเนื่องจากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามักจะมีโอกาสมากกว่าที่จะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก ซึ่งก็เป็นปกติในสังคมของประเทศไทยที่ยังคงมีระบบอุปถัมภ์พรรคพวกของตนเอง บัจฉัยนี้จึงเป็นบัจฉัยที่ผู้บังคับบัญชาต้องนำกลับไปทบทวน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา บัจฉัยนี้เทียบได้กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการความมั่นคง

7. บัจฉัยเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากอาชีพทหารได้รับการยอมรับในสังคมสูง หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าหน่วยงานราชการหรือเอกชน ให้เกียรติแก่ข้าราชการทหารเป็นอย่างดี รวมทั้งประชาชนให้ความยอมรับนับถือและเชื่อมั่นศรัทธาเป็นอย่างดี บัจฉัยนี้เทียบได้กับบัจฉัยสูงใจในด้านการยอมรับนับถือตามทฤษฎีสองบัจฉัยของเฮอร์ซเบอร์ก และความต้องการยกย่องนับถือและยอมรับตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

8. บัจฉัยเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง ด้วยกลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนว่าจะเพียงพอต่อภาวะการ

ครองชีพในสถานการณ์ปัจจุบันได้หรือไม่ เนื่องจากข้าราชการจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าภาคเอกชน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ สถานการณ์การเมืองไม่นิ่ง ทั้งหลายเหล่านี้ เป็นปัจจัยทำให้ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผู้มีเงินเดือนน้อยไม่มีกำลังในการจับจ่ายใช้สอย ส่งผลให้เกิดการกู้หนี้ยืมสิน ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลอีกประการหนึ่งที่กำลังพลต้องการสวัสดิการในเรื่องการกู้เงินอย่างมาก ปัจจัยนี้เทียบได้กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการของร่างกาย

9. ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เพราะเป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องกลัวถูกออกจางานหรือถูกโยกย้ายได้ง่าย ถ้าไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรง ปัจจัยนี้เทียบได้กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการความมั่นคง

10. ปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาพ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า มีระดับขวัญและกำลังใจสูง เนื่องจากกำลังพลได้รับการส่งเสริมให้ออกกำลังกายอยู่เสมอ โดยในทุกวันพุธช่วงบ่ายของแต่ละสัปดาห์ หน่วยกำหนดให้เป็นช่วงเวลาของการเล่นกีฬา จึงทำให้กำลังพลได้มีโอกาสในการออกกำลังกายผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและเป็นผลดีต่อสุขภาพด้วย อีกทั้งหน่วยยังได้กำหนดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายให้กำลังพลเป็นวงรอบในห้วงเดือนมกราคมของทุกปี ตลอดจนภายในหน่วยยังจัดให้มีสถานพยาบาลที่มีนายทหารแพทย์อยู่ประจำไว้คอยบริการ ทำให้การรักษาเป็นไปอย่างทันทั่วถึงและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปรักษาในโรงพยาบาลที่ไกลๆ เหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้กำลังพลรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้เทียบได้กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการของร่างกาย

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ประการข้างต้น กล่าวคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร , ปัจจัยด้านสภาพงาน , ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา , ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน , ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า , ปัจจัยด้านความยุติธรรม , ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ , ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ , ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยด้านสุขภาพ สามารถร่วมอธิบายได้ว่าปัจจัยทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร ลังกัด กองพันทหารช่างที่ 302 ทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. รัฐบาลควรเห็นความสำคัญของสถาบันทหารมากกว่านี้และควรเพิ่มงบประมาณทางการทหารให้มากขึ้น โดยเฉพาะงบประมาณด้านกำลังพล ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนใน

กรณีพิเศษในพื้นที่เสี่ยงภัย หรือ เพิ่มอัตราเบี้ยเลี้ยง ฯลฯ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้กับข้าราชการทหาร

2. กำลังพล จะมีขวัญและกำลังใจสูงหรือต่ำ ปัจจัยหลัก อยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ในการปกครอง การบริหารงานที่มีความยุติธรรม มีคุณธรรม เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขเป็นกันเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยรอง คือ ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ที่จะอยู่กับแบบช่วยเหลือแบ่งปัน มีความรักความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะเป็นปัจจัยหนุนให้กำลัง พลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะใน หน่วยทหารช่าง ดังัด กองพันทหารช่างที่ 302 เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายผล ทำการศึกษาในหน่วยทหารอื่นๆ เช่น หน่วยทหารราบ หน่วยทหารม้า หน่วยทหารปืนใหญ่ หรือ หน่วยทหารที่ทำงานในพื้นที่ชายแดน พื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับขวัญ และกำลังใจของข้าราชการทหารในหน่วยอื่นๆ และ นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรกำหนดหัวข้อคำถามให้มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อเป็นการ ขยายขอบข่ายของการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น