

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29” มีวัตถุประสงค์หลักของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาขวัญกำลังใจในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นายทหารสัญญาบัตร มีจำนวน 22 คน นายทหารประทวน จำนวน 216 คน รวม 238 คนจำนวนตัวอย่างของการศึกษาจากการคำนวณด้วยสูตรของ Krejcie and Morgan จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรจำนวน 14 คนนายทหารประทวนจำนวน 133 คน รวมเป็น 147 คน แต่ได้เก็บจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 150 คนและทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกนำมาประมวลผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นต่างๆ
- 5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น นายทหารชั้นประทวน จำนวน 136 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.7 มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001– 15,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) 6–10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะบทบาทของผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.82) รองลงมาอีกคือผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.87) รองลงมาอีกคือผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องเสมอ ($\bar{X} = 3.7$, S.D. = 1.00) และผู้บังคับบัญชามีลักษณะความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนาต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92)

ด้านความพึงพอใจต่อหน้าที่งาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ งานที่เสียดสีเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคม มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85) ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้กับงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) รองลงมาอีกคือ งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ งานของท่านมีลักษณะท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.85) และงานของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.93)

ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ สูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้บรรลุจุดหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) รองลงมาอีกคือ จุดมุ่งหมายขององค์กรท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือท่านทราบถึงเป้าหมายจุดหมายขององค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.76) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรต่ำสุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.96)

ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในการทำงานใน

หน่วยงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและความสามารถสูงสุด ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.84) รองลงมาอีกคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.86) และท่านได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จต่ำสุด ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 1.13) หากพิจารณาแล้วพบว่า ด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พบว่าข้อที่ 1 ท่านได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามองว่าให้รางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจมีค่า ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.76) รองลงมาอีกคือท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจมีค่า ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือท่านมีความพอใจในความมั่นคง ยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีค่า ($\bar{X}=3.77$, S.D. = 0.82) และท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงานมีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.74)

ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอมีค่าสูงสุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.81) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของสุขภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีค่า ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.81) รองลงมาอีกคือสุขภาพของท่านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่า ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.82) รองลงมา คือหน่วยงานของท่านจัดให้มีการแข่งขันกีฬา ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีค่า ($\bar{X}=3.60$, S.D.= 0.94) และท่านมีความเครียดหรือความกังวลในการปฏิบัติงานมีค่าต่ำสุด ($\bar{X}=3.1$, S.D.= 1.05) หากพิจารณาแล้วพบว่า ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าข้อที่ 5 ท่านมีความเครียดหรือความกังวลในการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารมีความเครียดและความกังวลในการปฏิบัติงานเนื่องจากงานทางทหารเป็นงานที่มีความเสี่ยง เพราะส่วนใหญ่เป็นงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายในประเทศ

ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการแบ่งสายงานให้ตรงกับความสามารถและให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

สรุปภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

สรุปภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก โดยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.78) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.65) รองลงมาด้านความพึงพอใจในหน้าที่งานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.69) รองลงมาด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.63) และการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.79)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ด้านคุณภาพงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.69) และเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.77$, S.D. = 0.77)

ด้านปริมาณงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อตกลงมาตรฐานที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.83$, S.D. = 0.74) และปริมาณผลงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามเป้าหมายเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.72)

ด้านเวลางาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลางาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.73) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดหรือเสร็จก่อนกำหนดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.76)

ด้านค่าใช้จ่าย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเหมาะสมกับผลผลิตของกิจกรรม งาน โครงการ ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.88) และภารกิจที่ท่านปฏิบัติใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 0.85) หากพิจารณาแล้วพบว่า ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าข้อ 2 ภารกิจที่ท่านปฏิบัติใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย มีระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าควรให้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน

สรุปภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.60) ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.79$, S.D. = 0.73) รองลงมาด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.73) และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.87)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพทำงาน(อายุงาน) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในด้าน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

ดังนั้นผู้ศึกษา จึงทำการทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามด้วยวิธี LSD ในด้านที่มีผลเฉลี่ยแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้พบว่าข้าราชการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันดังนี้

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าข้าราชการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันดังนี้

คู่ที่ 1 สถานภาพหย่าร้างมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าสถานภาพโสด

คู่ที่ 2 สถานภาพหย่าร้างมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าสถานภาพสมรส

เมื่อทำการทดสอบแบบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD พบว่าข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันดังนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

คู่ที่ 3 ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000

คู่ที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ 20,001ขึ้นไปมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน ด้านความพึงพอใจต่ออุดมมุ่งหมายขององค์การ การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการวิเคราะห์หาคถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่าด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำด้านความพึงพอใจต่ออุดมมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารที่ 29 และมีค่าความแปรปรวนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.7.

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 พบว่า ชั้นยศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ของข้าราชการทหาร ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศไม่มีผลต่อปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศกับการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า ค่า P ของการปฏิบัติงานมากกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีการกำหนดความเหมาะสมในด้านลักษณะทางสายงาน และลักษณะของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า ค่า P ของการปฏิบัติงานมากกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีการกำหนดความเหมาะสม ในด้านลักษณะงาน และลักษณะของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิด ผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า ค่า P ของการปฏิบัติงานน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ โดย คู่ที่ 1 สถานภาพอย่างร้างมีผลการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าสถานภาพโสด และ คู่ที่ 2 สถานภาพอย่างร้างมีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มที่มีสถานภาพอย่างร้าง มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่าสถานภาพกลุ่มอื่นๆ โดยสถานภาพอย่างร้างอาจมีปัญหาทางด้านครอบครัวหลังอย่างร้างทำให้ต้องรับภาระทางด้านครอบครัว ทั้งรับผิดชอบโดยตรงและรับผิดชอบทางอ้อมซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรเพิ่มสวัสดิการด้านรายได้เสริมให้กับข้าราชการที่มีสถานภาพอย่างร้าง เช่น ให้ใช้ที่ดินว่างเปล่า เขตบ้านพักข้าราชการในค่ายทหาร เพื่อทำเกษตรกรรม คหกรรม ต่างๆ อย่างเป็นทางการให้มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มรายได้ และเพิ่มสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ โดยการเพิ่มศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นสวัสดิการ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพลจำแนกตามอายุ สถานภาพ กับขวัญและกำลังใจของกำลังพล พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร พบว่า ค่า P ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มี

ผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน โดยพบว่าข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาทจะเป็นกลุ่มที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ผู้ศึกษามีความเห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับดังกล่าวจะเป็นข้าราชการที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งการขึ้นสนามตามแนวชายแดนจึงทำให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความพยายามใช้แรงจูงใจในการสำเร็จของงาน เพื่อสร้างความยอมรับในหน้าที่และผลของงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นาจริย์ ทองวนิช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ระดับเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ค่า P ของการปฏิบัติงานมากกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีการกำหนดความเหมาะสม ในด้านลักษณะงาน และลักษณะของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิด Davis, 1962 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.7 ซึ่งอภิปรายได้ว่า

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรหากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กรผู้บังคับบัญชา ควรแจ้งความมุ่งหมายเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ปฏิบัติตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง และการดำเนินงานขององค์กรทั้งของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการจัดการระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตาม สุนัขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ และมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ จัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพทาง กายภาพ และสภาพจิตใจ มีผลต่อการทำงานอย่างมาก เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ หรือ สุขภาพจิตแล้วย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้ จึงควรส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายตาม ความเหมาะสมตามสภาพร่างกายของแต่ละคนมีการทดสอบร่างกายเป็นประจำ และมอบรางวัล ให้กับผู้ที่มีการทดสอบร่างกายดี

ผลการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้อง เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัด ร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในอนาคต ผล การศึกษาพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติศักดิ์ แสนทวีสุข (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน งานสืบสวน กองกำกับการสืบสวน กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชา พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นางสาวพัชรี คงดี (2556) ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อักษรยศจังหวัดนครสวรรค์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งกายใจมีผลต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัยจากประเด็นต่างๆ

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญใน ประเด็นดังกล่าว เพื่อสร้างความแตกต่าง ด้านผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยมของข้าราชการทหารกลุ่ม ดังกล่าว ย่อมส่งผลให้สามารถบริหารจัดการ และพัฒนาศักยภาพของข้าราชการทหาร เพื่อให้เกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อองค์กรอย่างยิ่ง

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในเรื่องของรายได้ต่อเดือนเพื่อสร้างความแตกต่างด้านผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมหน้าที่และความรับผิดชอบให้ข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท โดยมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะบทบาทของผู้นำ มีการส่งเสริมให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้ความสามารถรวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. จากการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กรควรแจ้งความมุ่งหมายหรือเป้าหมายสูงสุดให้บุคลากรในองค์กรทราบ โดยการปลูกฝังค่านิยมอันดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เช่น ปลูกฝังให้ทราบถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ และการเสียสละเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง เพื่อให้ตรงกับอุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร

5. จากการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานควรปรับปรุงให้สถานที่ทำงานให้มีสภาพเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยในปริมาณที่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ความเร็วสูง เพื่อเกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของข้าราชการในหน่วยด้วยการจัดการแข่งขันกีฬาการรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น

6. จากการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและจัดให้มีการทดสอบร่างกายอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการทดสอบร่างกายดี โดยแบ่งเป็นช่วงอายุ เพื่อความเหมาะสมในการออกกำลังกายในแต่ละช่วงอายุ ควรจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยและมอบของรางวัลให้แก่หน่วยที่ชนะเลิศก่อให้เกิดแรงจูงใจในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ดี

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเฉพาะข้าราชการทหาร หนึ่งกองพัน จึงทำให้ผลการศึกษาไม่ครอบคลุมข้าราชการทหารทั้งหมด ของข้าราชการในกองทัพก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงจำเป็นต้องหาวิธีและแนวทางการสำรวจข้อมูลที่กว้างมากขึ้น

2. ครั้งต่อไปควรพิจารณาให้ความสำคัญกับรูปแบบความพึงพอใจในลักษณะของการทำงาน และปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารภายใต้หน่วยขึ้นตรงของกองทัพกต่อไป

3. ในการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นนี้ ควรให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจในด้านต่างๆ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29