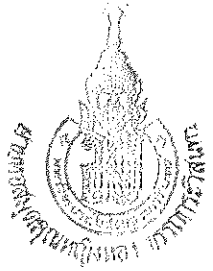


ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการ  
มณฑลทหารบกที่ 42

Morale of Non-Commission Officers : A Case Study at Headquarters of  
the 42<sup>nd</sup> Military Circle



ร้อยเอก อนันต์ ฤทธิยา

Capt. Anant Rittiya

๗

เลขหมู่	UB853.75 031 9570 (8.2)
Order Key	28956
Bib Key	134421
	19 ก.ค. 2543

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Master of Public Administration Thesis in Public Administration

Prince of Songkla University

2540

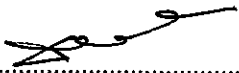
ชื่อวิทยานิพนธ์      ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการ  
มณฑลทหารบกที่ 42

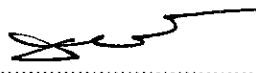
ผู้เขียน              ร้อยเอก อนันต์ ฤทธิยา


สาขาวิชา           รัฐประศาสนศาสตร์


คณะกรรมการที่ปรึกษา

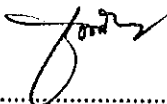
คณะกรรมการสอบ

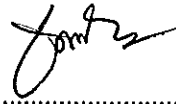
  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรชัย ภูไพบูลย์)

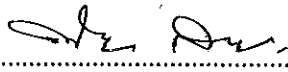
  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรชัย ภูไพบูลย์)

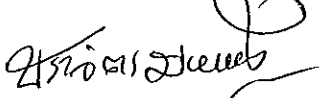
  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

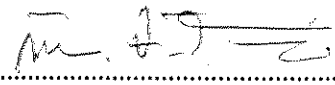
  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจิดร มหาหิง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ก้าน จันทร์พรหมมา)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน สภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ ปรากฏว่า กลุ่มผู้มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มผู้มีระดับชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอื่นไม่ทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

3. จากการพิจารณากลุ่มตามระดับชั้นยศตามตัวแปรแต่ละด้านปรากฏว่า ระดับ ขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสก้าวหน้าของกลุ่มที่มีระดับชั้น ยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แต่ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

**Thesis Title**       Morale of Non-Commission Officers : A Case Study at Headquarters  
                          of the 42<sup>nd</sup> Military Circle

**Author**                Capt. Anant Rittiya

**Major Program**   Public Administration

**Academic Year**   1997

### Abstract

The purposes of this research are not only to study the morale in performances of non-commission officers attached to the Headquarters of the 42nd Military Circle, but also to compare it according to different independent variables : age, level of education, working experiences, homeland and military ranks; as well as to compile all the problems and suggestions related to the morale in performance of non-commission officers, attached to the Headquarters of the 42 nd Military Circle. In March, 1997 a sample group of 103 non-commission officers attached to te Headquarters of the 42nd Military Circle was randomly selected by means of stratified sampling, according to the level of military ranks, which comprised 25% of the sample group. All information was collected by means of questionnaires which were composed of 3 parts : in the first part, the 5 items were dealing with information related to personal status; in the second part, the 49 items indicating the level of morale in performances; while the last part was focusing on all the problems and suggestions related to the morale in performances. The reliability of questionnaires was 96% and the data analysis was determined the percentage, the average, the standard deviation and t-test. The results of the study indicated that the morale in performances of non-commission officers attached to the Headquarters of the 42nd Military Circle, When compared to the level of performances according to the independent variables, was moderate as follows:

1. The morale in performances of non-commission officers attached to the Headquarters of the 42nd Military Circle was at moderate level when being considered in terms of certain aspects, it was found out that the aspect of responsibility was high

whereas other aspects namely : the acceptance, the relationship in the workplace, the stability and security in performances, the relationship with commanders and the condition of performances were of moderate level.

2. The results derved from the comparison of the level of morale classified according to personal data: age, level of education, working experience, homeland and military rank, showed that the morale of Sergeant Major, Plattom Sergeant ans Staff Sergeant was higher than that of the group of officers who were holding rank of Sergeant, Corporate and Private First Class, with the statistical significance at 0.05 level. Furthermore, the level of morale in performances was not affected by the personal data.

3. After the groups of different rank officers were considered according to individually independent variables, the resilt showed that among the groups of officers holding the rank of Sergeant Major, Plattom Sergeant and Staff Sergeant, the level of morale in performances, acceptance and promotion opportunities were higher than those of officers under the rank of Sergeant, Corporate and Private First Class, with the statistical significance at the level of 0.05 and 0.01 respectively. However, there was no difference between the two sample groups involving their performance condition, relationship with bosses and colleagues, stability and security in performance as well as responsibility.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้เขียนวิทยานิพนธ์รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชชัย ภูโพนุญ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุรเชษฐ์ ชีระมณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณอาจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจิดร มหาหิง กรรมการสอบ ที่ได้รับการแต่งตั้งเพิ่มเติม ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพิ่มเติม จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์สมชัย ยืนนาน ที่ได้กรุณาแนะนำการศึกษาวิจัยและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติม ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 และผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการสนับสนุนด้านต่างๆ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอเก็บความทรงจำที่ดีนี้ไว้ตลอดไป

ร้อยเอก อนันต์ ฤทธิยา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการแผนภูมิ	(10)
รายการตาราง	(11)
บทที่	
1    บทนำ	1
ความสำคัญของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย	4
ประโยชน์ของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
สมมติฐานในการศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2    เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายของขวัญ	10
การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน	12
มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน	19
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	26
3    กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	28
ประวัติความเป็นมาและที่ตั้ง	28
ภารกิจ	29
โครงสร้างการจัดสายการบังคับบัญชา	32
4    วิธีการศึกษาวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	(8)

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือ	62
เกณฑ์การให้คะแนนและการตรวจนับคะแนน	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5 ผลการวิจัย	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
6 การอภิปรายผลการวิจัย	88
สรุปผลการวิจัย	88
การอภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	108
ประวัติผู้เขียน	120

## รายการแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
1	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นจากต่ำไปหาสูง	17
2	ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กกับความสำเร็จในการทำงาน	19
3	กรอบแนวทางการศึกษาวิจัยของข้าราชการทหารต่ำกว่า ชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	27
4	ผังโครงสร้างจัดสายการบังคับบัญชาของบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 42 ที่ตั้งค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	33

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แยกตามระดับชั้นยศ	59
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	59
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	70
4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	71
5	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	72
6	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	73
7	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	74
8	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	75
9	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	76

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	77
11	ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42	78
12	การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามอายุ	79
13	การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามระดับการศึกษา	80
14	การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	81
15	การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม	82
16	การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามระดับชั้นยศ	83

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของการศึกษา

ทหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศชาติ ภารกิจหลักของทหารที่สำคัญที่สุดคือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในและความปลอดภัยของประเทศจากภัยสงครามการรบภายนอกประเทศ นอกจากนั้น ทหารยังมีภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ดังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 มาตรา 61 ได้ระบุว่า “รัฐต้องจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อรักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐและผลประโยชน์แห่งชาติ กำลังทหารพึงใช้เพื่อการรบหรือการสงคราม เพื่อปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อป้องกันปราบปรามการกบฏและการจลาจล เพื่อความมั่นคงของรัฐ และเพื่อการพัฒนาประเทศ” (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534:19) และจากคำแถลงนโยบายของรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ต่อรัฐสภาด้านความมั่นคง ได้รวมหน้าที่และบทบาทของกองทัพว่า “2.4 ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทกองทัพให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ รวมถึงการปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทางบกและทางทะเล” (สุภลักษณ์ สุวรรณชะกูม, 2538:61)

หน้าที่ของทหารในการพัฒนาประเทศชาตินั้น มีความสำคัญไม่น้อยกว่าการรักษาความมั่นคงของประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์จอมทัพไทย ในพิธีสวนสนามของหน่วยรักษาพระองค์ เมื่อ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2523 ซึ่งพระราชทานไว้ว่า “หน้าที่สำคัญของทหารคู่กันอย่างผิวน้ำก็คือการรบ หรือการทำสงครามต่อสู้กับศัตรูของชาติ แต่ถ้าดูกันให้ชัดตามความจริงแล้ว จะเห็นว่าหน้าที่รบเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะการป้องกันรักษาเอกราชอธิปไตยและความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนั้น นอกจากต้องมีการป้องกันที่เข้มแข็งพร้อมมูลแล้ว ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้บ้านเมืองเกิดความเจริญมั่นคงขึ้นทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลาด้วย ทหารจึงต้องรับภาระสำคัญอีกประการหนึ่ง” (จารุภัทร เรื่อง สุวรรณ, 2538:37)

ทหารจะปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญคือ การรักษาความมั่นคง และการพัฒนาประเทศชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีทรัพยากรในการบริหารดังกล่าวของ ทุนซ์ และ โคอิลแนล (Koontz and O'Donnell, 1972:43) ที่ว่า “ในการบริหารงานต้องมีปัจจัยหรือ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน (men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (materials) และวิธี ปฏิบัติงาน (management)” และจากปัจจัยคือทรัพยากรทั้งสี่ประการนี้ คนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดในการที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จได้ด้วยดี ดังคำกล่าวของวิจิตร ศรีสะอ้าน (2531:5) ที่กล่าวไว้ว่า “เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้า สามารถแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ก็จะติดตามมาเอง” นอกจากนั้น สุรชาติ กิมมณี (2534:1) ยังย้ำถึง ความสำคัญของคนว่า “องค์การหรือหน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการ ให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจหลักได้มีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท”

บุคลากรหรือคนในหน่วยงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สภาพขวัญ จะมีอิทธิพลอย่างมากดังที่ เปเกอร์สและไมเออร์ส (Pegers and Myers, 1961:21) ได้กล่าวว่า “นักบริหารต้องทราบถึงธรรมชาติของคนในด้านต่างๆ รวมทั้งสภาพขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการเสริมสร้างบำรุงรักษาขวัญให้คงอยู่ในระดับสูงตลอดไป” เนื่องจาก ขวัญเป็นปัจจัยขั้นต้นที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ อรุณ รักรธรรม (2524:98) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนว่า “ขวัญนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ขวัญของข้าราชการจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก ถ้า ข้าราชการมีขวัญไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและส่ง ผลกระทบถึงประชาชนในที่สุด ข้าราชการนั้นนับว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ พฤติกรรมของข้าราชการเป็นไปได้อันปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ” และ จากผลของการศึกษาของ เดวิส (Davis, 1951:542) พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพใน การรบสี่ประการคือ ทหาร อาวุธ การฝึก และขวัญนั้น ขวัญมีความสำคัญที่สุดถึง 75% ของ องค์ประกอบทั้งหมด

กองทัพบกและกองทัพภาคที่ 4 (รวมนโยบายกองพลทหารราบที่ 5, ปกปัด) ก็ได้ให้ ความสำคัญต่อขวัญของทหารเป็นอย่างยิ่งด้วยการให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นหมั่นดูแลความ ทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ให้ใช้ความสังเกตสภาพขวัญและจิตใจเพื่อจะได้

ทราบสภาพขวัญอันแท้จริง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ เพื่อให้กำลังพลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กองทัพบก (อจย.51-201, ลับ) ได้มีคำสั่งให้มณฑลทหารบกที่ 42 ขึ้นการบังคับบัญชาต่อกองทัพภาคที่ 4 และให้มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 6 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยตั้งกองบัญชาการอยู่ที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

มณฑลทหารบกที่ 42 ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบจากกองทัพบก และนโยบายของกองทัพภาคที่ 4 คือ มีหน้าที่รักษาความมั่นคงและพัฒนาเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ การบังคับบัญชาจังหวัดทหารบกและกำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่รวมทั้งการศาลทหาร การคดีและเรือนจำ ดำเนินการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่รักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศและภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือเป็นกรณีพิเศษ เช่น การดำเนินงานเพื่อยุติสถานการณ์ก่อการร้ายให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ การขจัดเผด็จการอิทธิพลและอำนาจมืดให้หมดสิ้นไปโดยสันติวิธี รวมทั้งเร่งรัดตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงในพื้นที่ และสนับสนุนส่วนราชการอื่นในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีปัญหาต่างๆ ที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการก่อการร้ายของขบวนการก่อการร้าย ปัญหาเสพติด ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ปัญหาด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ปัญหาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และปัญหาด้านการช่วยเหลือประชาชน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้นับว่าเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนต่อการดำเนินการแก้ไข ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีสภาพขวัญที่สูงมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหา และผู้ที่ปฏิบัติงานสัมผัสกับปัญหาต่างๆ เหล่านี้เป็นประจำคือ ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรซึ่งเป็นข้าราชการระดับล่างที่ได้ปฏิบัติงานประสบกับปัญหาอย่างต่อเนื่องตลอดมา

ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 นับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายจากผู้บังคับบัญชาลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในพื้นที่รับผิดชอบ ถ้าข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรเหล่านี้มีสภาพขวัญในการปฏิบัติงานต่ำก็จะมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยด้วย เช่น จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบ

ต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของ อาคม ใจแก้ว (2533:บทคัดย่อ) พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ปัจจัยด้านข้าราชการระดับล่างโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการระดับล่าง ซึ่งเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายระดับนามธรรมลงสู่ผลการปฏิบัติระดับพื้นที่เป็นรูปธรรม หากข้าราชการขาดความตั้งใจจริง ไม่มีความสามารถด้านอาชีพ หรือไม่อาจปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แล้ว ถึงแม้ว่านโยบายจะมีความชัดเจนสอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมของพื้นที่เพียงใด ก็อาจจะทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเรื่อง “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารงานบุคคลของหน่วยสำหรับประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของหน่วยต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ว่าอยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ
3. เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

#### ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารของหน่วย สำหรับประกอบการพิจารณาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยต่อไป

2. เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วย ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของหน่วยต่อไป

### ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามสถิติในเดือนมีนาคม 2540 จำนวน 410 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 ของประชากร ได้จำนวน 103 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งจำแนกได้ 5 ด้านดังนี้

2.1.1 อายุ จากการศึกษาของ อรุณ ศิริพันธุ์ (2533:57) พบว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดในช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี การศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงใช้อายุเป็นตัวแปรอิสระและจำแนกอายุออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1.1 อายุไม่เกิน 45 ปี

2.1.1.2 อายุเกิน 45 ปีขึ้นไป

2.1.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาของ อมรรัตน์ สอนคง (2537:57) พบว่า ศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัด ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรอิสระและจำแนกระดับการศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.2.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.2.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530:87) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับการทำงานสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระและจำแนกประสบการณ์ในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.3.1 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี

2.1.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป

2.1.4 ภูมิสำเนา จากการศึกษาของ สมบูรณ์ บุญฤทธิ์(2532:92) พบว่า ครูที่มีภูมิสำเนาเดิมในเขตบริการของโรงเรียนมีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีภูมิสำเนา นอกเขตบริการโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้ภูมิสำเนาเดิมเป็นตัวแปรอิสระและจำแนกภูมิสำเนาเดิมออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

2.1.4.1 มีภูมิสำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ คือ จังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

2.1.4.2 มีภูมิสำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้

2.1.5 ยศของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มี 6 กลุ่ม คือ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท และจำสิบเอก (กรมสารบรรณทหารบก, 2539:232) ในการบรรจุครั้งแรกข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรจะได้บรรจุในอัตราสิบเอก แต่การแต่งตั้งยศจะเริ่มต้นด้วยสิบตรีและเลื่อนยศได้ถึงสิบเอก ต่อจากนั้นจึงจะปรับย้ายให้ไปบรรจุในอัตราจำสิบเอกเมื่อมีอัตราว่างโดยเลื่อนยศจากจำสิบตรีก่อนและเลื่อนยศเป็นจำสิบโทจนถึงชั้นยศจำสิบเอกตามลำดับ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.5.1 ยศสิบตรี สิบโท สิบเอก

2.1.5.2 ยศจำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก

2.2 ตัวแปรตาม คือระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้

2.1.1 สภาพการปฏิบัติงาน

2.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.1.3 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.1.4 การยอมรับนับถือ

2.1.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.1.6 ความรับผิดชอบ

2.1.7 โอกาสก้าวหน้า

## สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่ในระดับปานกลาง
2. สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีความแตกต่างกันทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แตกต่างกันไปด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้
  - 2.1 กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป
  - 2.2 กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
  - 2.3 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป
  - 2.4 กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ คือจังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้
  - 2.5 กลุ่มที่มียศสิบตรี สิบโท สิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มียศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก

## นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการอยู่ในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ ยศสิบตรี สิบโท สิบเอก จ่าสิบตรี จ่าสิบโท และจ่าสิบเอก

มณฑลทหารบกที่ 42 หมายถึง หน่วยทหารที่ขึ้นตรงต่อกองทัพภาคที่ 4 มีที่ตั้งอยู่ที่ อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 รวมถึงกองร้อยมณฑลทหารบก และกองร้อยสารวัตร

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับการศึกษา หมายถึง การสำเร็จการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเริ่มตั้งแต่ได้รับบรรจุให้เข้ารับราชการทหารจนถึงปัจจุบันของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ภูมิลำเนาเดิม หมายถึง สถานที่ซึ่งครอบครัวของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่อาศัยก่อนที่จะเข้ารับราชการในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ยศ หมายถึง เครื่องหมายเพื่อกำหนดฐานะทางทหาร ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะยศสิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท และจำสิบเอก

ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจและอารมณ์ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดระดับขวัญได้จากความรู้สึกหรือเจตคติหรือความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้า

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของสถานที่ในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้รวมถึงความเหมาะสมและความเป็นอิสระในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะท่าทีที่แสดงออกถึงความมั่นใจ ความศรัทธาและการยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและการให้เกียรติ การยกย่องสรรเสริญ ทั้งต่อหน้าและลับหลังในสาธารณชนและสถานที่รโหฐาน

**ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน** หมายถึง ความผูกพันในฐานะของสมาชิกของกลุ่มมีความรู้สึกที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมแรงร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการที่จะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งต่อกันเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกิดจากตนเอง แต่เกิดจากความกดดันจากแนวปฏิบัติและประเพณีของกลุ่ม

**การยอมรับนับถือ** หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อกันว่าคนได้รับประโยชน์บางอย่างได้แก่ การได้รับการยกย่องและไว้วางใจในเกียรติยศศักดิ์ศรี ความรู้ความสามารถจากสมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งความภูมิใจที่ได้รับในผลงานของตนเองที่สมาชิกยอมรับ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายของกลุ่มด้วยความเต็มใจไม่เบื่อบานาน

**ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยไม่ต้องคอยกังวลว่าตนเองจะถูกโยกย้าย หรือออกจากงาน โดยไม่มีความคิด หรือถูกกลั่นแกล้ง รวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในพื้นที่

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยรวดเร็ว

**โอกาสก้าวหน้า** หมายถึง การได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษา ดูงานหรือศึกษาต่อ

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ความหมายของขวัญ
2. การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
3. มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

#### ความหมายของขวัญ

ขวัญ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Morale” มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป เช่น ขวัญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525:132) คือ สิ่งที่ไม่มีความยึดมั่นกันว่าจะอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล สุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็อาจจะออกจากร่าง ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

ขวัญ ตามทัศนคติของ เดวิส (Davis, 1951:553) หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่นๆ

ขวัญ ตามทัศนคติของ โยเดอร์ (Yoder, 1959:445) หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงออกให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นต้น เช่น ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่นๆ เป็นต้น

ขวัญ ตามทัศนคติของ ฟริปปโป (Flippo, 1967:416-419) คือ สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

ขวัญ ตามทัศนคติของ นิโกร (Negro, 1963:383) หมายถึง ท่าทีหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ท้อแท้ไม่หยุดยั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

ขวัญ ตามทัศนคติของ กูด (Good, 1973:280) หมายถึง เจตคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหมายถึงสภาพจิตใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยความเพียงพอของรายได้ สภาพในการออกจากงาน การลาออก บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และโอกาสก้าวหน้า

ขวัญ ตามความหมายในนิยามศัพท์ของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (Department of the Army, 1985:304) หมายถึง สภาพทางจิตใจ อารมณ์และ วิญญาณของบุคคลแต่ละคน เป็นอาการของความรู้สึกต่างๆ ขวัญสูงช่วยเสริมความกล้าหาญพลังและกำลังใจในการต่อสู้

ขวัญ (ภิญโญ สาธร, 2516:192) หมายถึง น้ำใจที่อยากจะทำให้ดี โดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้

ขวัญ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521:341) เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขวัญ (ฉัตรชัย วรรณันท์, 2524:337) หมายถึง ปฏิกริยาที่คนมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด และมักจะมองกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีทั้งสูงและต่ำ ทั้งนี้อยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร

ขวัญ (กองทัพบก, 2525:48) คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลอันมีต่อหน้าที่การงาน หรือกล่าวสั้นๆหนึ่งคือ กำลังใจ ได้แก่ ใจที่เข้มแข็งไม่สะทกสะท้านหวั่นไหวหรือตื่นเต้นตกใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความยากลำบากใดๆ ทั้งสิ้น ไม่หวาดหวั่นครั่นคร้ามต่อภัยอันตรายและภัยพิบัติทั้งปวง มีเรี่ยวแรงที่จะบากบั่นทำธุระหน้าที่ของตนให้สำเร็จได้

ขวัญ (สุพิชญา วีระกุล, 2526:96) เป็นสภาวะที่ผู้นำพยายามจะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและความตั้งใจทำงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ขวัญ (อรุณ รักรธรรม, 2526:205) หมายถึง สภาพที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถและพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ขวัญ (รบ รักเรียน, 2530:51) คือ สภาพทางจิตใจทั้งในทางดีและไม่ดีสิ่งต่อไปนี้คือ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นอย่างจริงใจที่จะสมานสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน ทุ่มเทพพลังความสามารถทำงานให้แก่หน่วย พุคสั้นๆ ก็คือ “จิตใจรุกรบ” นั่นเอง

ขวัญ (วีรพันธ์ รักรธรรม, 2532:69) เป็นนามธรรม ซึ่งมองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ เหมือนรูปธรรมอื่นๆ มันเป็นความรู้สึกซึ่งเกิดจากตัวทหารแต่ละคน แล้วรวมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งแสดงออกถึงความปรารถนาในการที่จะเอาชนะข้าศึกและความตั้งใจจริง ที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความกดดันของสงครามที่มีอันตรายอยู่รอบตัว

ขวัญ (กวี วงศ์พูน, 2536:58) คือ กำลังใจหรือสภาพจิตใจในการทำงาน ขวัญดี คือ กำลังใจดีหรือมีสภาพจิตใจดี ก็จะเกิดความตั้งใจ หรือสภาพจิตใจห่อเหี่ยว ท้อแท้ไม่อยากทำงาน ผลงานก็จะออกมาไม่ดี อาจต่ำกว่ามาตรฐานที่ต้องการหรือตั้งไว้

สรุปได้ว่า ขวัญคือภาวะของจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน และสามารถแสดงออกได้ทั้งทางเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน หรือหมู่คณะของกนในองค์การ และจะส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ขององค์การได้ กล่าวคือ ถ้าขวัญของบุคลากรในองค์การดีก็จะทำให้เกิดความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าขวัญของบุคลากรต่ำก็จะขาดความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติ จะส่งผลให้องค์การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานพอประมวลได้ดังต่อไปนี้

กวี วงศ์พูน (2536:59) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานเกิดจากคนงานได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาและพอใจก็จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้แก่

1. ค่าจ้างเงินเดือน ทุกคนปรารถนาที่จะได้เงินไปดำรงชีวิต ให้เกิดความสะดวกสบาย ผลตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การกำหนดผลตอบแทนจึงควรให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน

2. สวัสดิการที่ดี การให้ผลตอบแทนในรูปสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา โบนัส การลา การกู้เงินที่มีดอกเบี้ยในอัตราต่ำ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีความสุข พอใจ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

3. การให้รางวัลและการชมเชย ทำให้คนงานหรือพนักงานมีความสุขใจ พอใจ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

4. ตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบสูงขึ้น การที่พนักงานได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็หมายถึงเขาได้รับการยกย่องจากสังคม ด้านค่าจ้างย่อมสูงตามไปด้วย ความรับผิดชอบสูงขึ้น ย่อมเกิดจากความพอใจถือว่าเขามีความสามารถนั่นเอง

5. งานที่พอใจ การทำงานที่ดี ทำงานตรงกับที่เล่าเรียนมา งานที่ตนชอบ นับว่าเป็นสิ่งที่ประเสริฐ เขาจะพยายามทำงานด้วยความตั้งใจและเกิดผลดีต่อไปในอนาคต

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ แสงสีเสียง บรรยากาศที่โปร่งที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีขวัญในการทำงานได้ดีตามมา

7. หัวหน้างานที่มีศิลปะในการนำ ผู้นำที่คนงานยอมรับไม่ว่าจะมีปัญหาใดๆ เขาย่อมสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตามโอกาสเวลาที่เหมาะสม หากเขาเป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแล้ว ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นเป็นที่เคารพนับถือยอมรับของพนักงาน

อุทัย หิรัญโต (2531:165-166) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน หรือแสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาขวัญเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชา จึงใคร่เสนอวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญดังต่อไปนี้

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (attitude survey) เป็นครั้งคราวเพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกิริยาต่องาน หรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

3. เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานและคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายโดยวิธีที่เรียกว่า grievance procedure อนึ่ง การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้นต้องมีการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ หรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรืออันตรายไปหมดสิ้น

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ติของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงานดังที่เรียกว่า counselling service คือ การช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง

5. การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลือ การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นจะเกิดการเบื่อหน่ายและทอดย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รื้ออนาคตของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่อย่ากีดกันเป็นอันขาด

7. ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามส่วนศักดิ์แห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างลง จงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณาโดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ หรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าขโมย

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็น

โรคร่างกายเสื่อมโทรมอ่อนแอฉับไต่ก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำฉันทันนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กันอย่างไรอย่างหนึ่งเสื่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงกัน

กองทัพบก (2525:58-65) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การปฏิบัติของทหารบางประการอันจะอำนวยผลให้เกิดขวัญและกำลังใจได้เต็มที่นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยเหล่านี้คือ

1. ต้องอาศัยความเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด เช่น บอกให้วิ่งต้องวิ่ง บอกให้หมอบต้องหมอบ เพราะผู้บังคับบัญชาย่อมเป็นผู้นำในการควบคุมขวัญของทหาร

2. ต้องอาศัยความสามัคคีในหมู่คณะ

3. ต้องอาศัยความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เห็นหน้าที่ภารกิจของตนเป็นสำคัญ

4. ต้องอาศัยความไม่ประมาทเลินเล่อต่อเหตุการณ์และหน้าที่ของตน นอกจากนั้น ขวัญของทหารจะบรรลุถึงได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชามีความสนใจสอดส่องดูแลทุกข์สุขต่อสวัสดิภาพของทหารอยู่เป็นประจำ การบริการกำลังพลเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการที่ผู้บังคับบัญชาย่อมอำนวยให้เป็นผลได้ตามแผนที่วางไว้ต้องอาศัยการบริการบำรุงขวัญต่างๆ ที่ควรจัดให้มีขึ้นได้แก่

1. การให้พักและการลา
2. การผลัดเปลี่ยนกำลังพล
3. การให้บำเหน็จรางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. การบริการไปรษณีย์
5. การบริการร้านค้า
6. การบริการเงิน
7. การบริการของอนุศาสนาจารย์
8. การบำรุงความสุข
9. การบริการสวัสดิการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537:113-114) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่ทำให้นักงานในองค์กรนั้นมีขวัญกำลังใจในการทำงานเมื่อแรงจูงใจนั้นได้รับการตอบสนอง โดยอธิบายไว้ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบเนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ และแรงจูงใจยังมีลักษณะที่แตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย ซึ่งความจริงข้อนี้ช่วยให้ทราบว่า การจูงใจจะสามารถทำได้ตลอดเวลา

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีให้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีกความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ถ้าหากความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ และขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปก็จะตามมาตามลำดับ

โดยความต้องการดังกล่าวจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการ จากความต้องการขั้นต่ำไปหาขั้นที่สูง ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537:114)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการ พื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกายคือที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำและยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ การมีงานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับ ไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

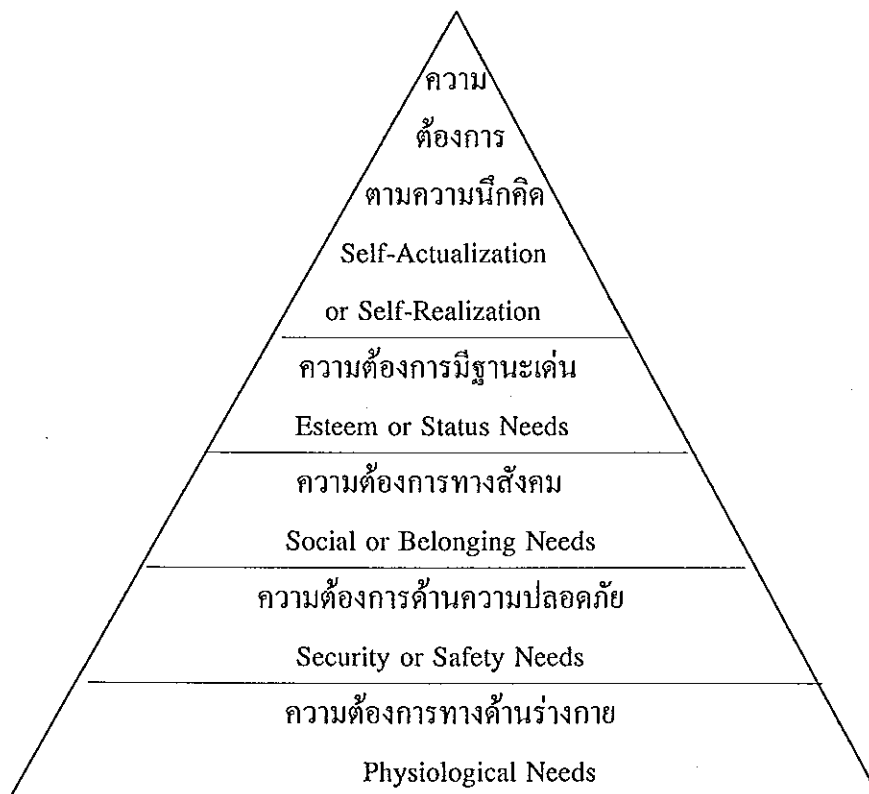
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆ แล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการรักษาพยาบาล การประกันภัย ตลอดจนความต้องการมีรายได้ บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคนตามที่แต่ละคนจะยึดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด” ของตนเอง (ดูแผนภูมิ 1)

แผนภูมิ 1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง



ที่มา : ธงชัย สันติวงษ์, 2537:114

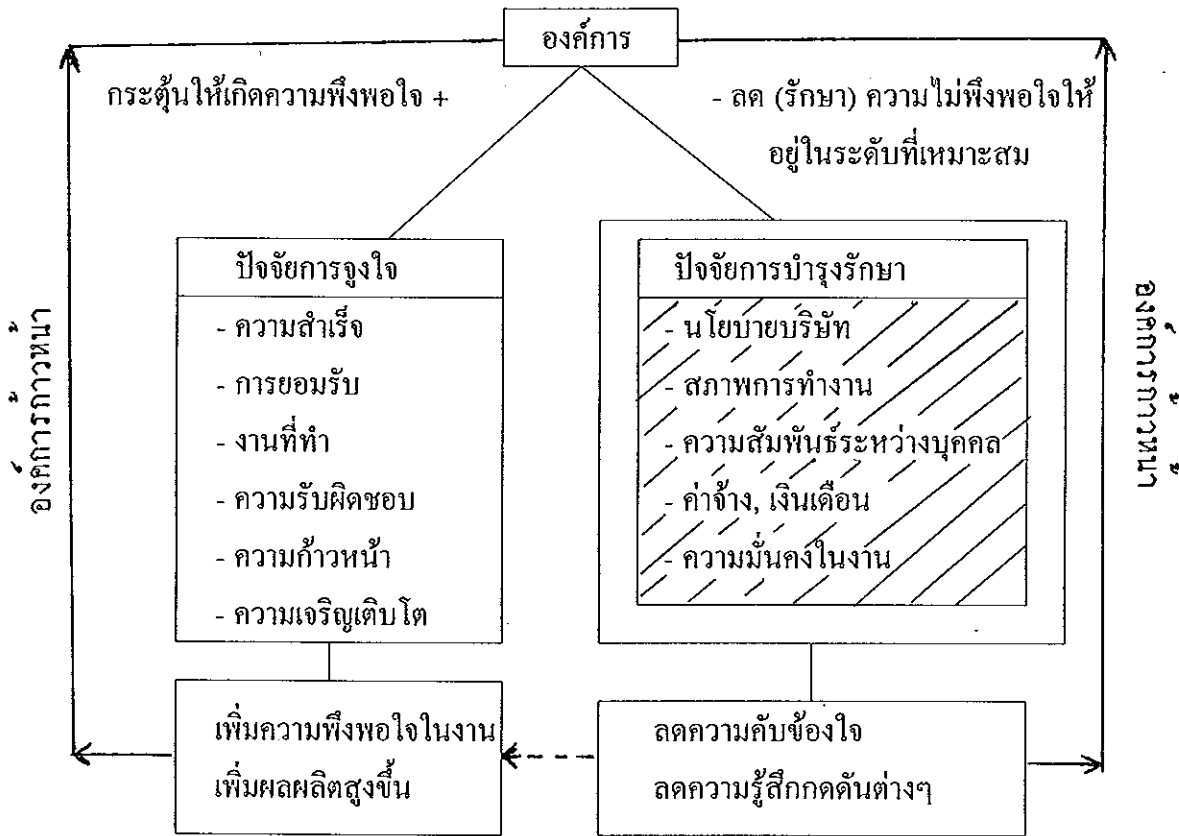
ความต้องการเหล่านี้ย่อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้เพราะว่า ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นอย่างดีแล้ว ขวัญของพนักงานในองค์กรก็จะอยู่ในระดับสูงเป็นที่น่าพึงพอใจขององค์กร แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ขวัญของพนักงานก็จะต่ำไม่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร

กล่าวคือ การที่ทุกคนทำงานก็เพราะหวังว่าจะได้สิ่งตอบแทน ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นเงิน เนื่องจากเงินสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย และยารักษาโรค รวมทั้งความต้องการอื่นๆ แต่เงินนั้นไม่สามารถตอบสนองได้ทุกอย่างเสมอไป คนเรายังต้องการได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจด้วย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย

การยอมรับของสังคมในองค์กร รวมทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ และความรู้สึกว่าการทำงานได้ประสบความสำเร็จ

พยอม วงศ์สารศรี (2537:76-77) ได้อธิบายทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (motivation hygiene theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งจะ使人งานขององค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดย พยอม วงศ์สารศรี ได้อธิบายสรุปไว้ว่า ปัจจัยการจูงใจนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ซึ่งได้แก่ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งนั้นเรียกว่าปัจจัยบำรุงรักษา ซึ่งจะเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ฉะนั้น ปัจจัยด้านนี้องค์กรจะต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ได้แก่ นโยบายบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน และความมั่นคงในงาน ซึ่งองค์กรจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จโดยไม่ละเลยในการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยการบำรุงรักษา เพราะถ้าปัจจัยการบำรุงรักษาอ่อนแอจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กร ดังนั้น ถ้าสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจ และความรู้สึกในปัญหาต่างๆ ขององค์กรจะลดลง หลังจากนั้น ค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยการจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า โดยสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิ 2 ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์กับความสำเร็จในการทำงาน



ที่มา : พยอม วงศ์สารศรี, 2537:77

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า เป็นต้นของระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

**มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน**

ขวัญเป็นสถานภาพทางจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีวิธีการหรือมาตรวัดที่นักวิชาการใช้ประเมินหรือวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานพอประมวลได้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531:164-165) ได้กล่าวไว้ว่าวิธีการที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งที่สามารถใช้ประเมินขวัญของเจ้าหน้าที่ว่ามีอยู่อย่างไรคือ วิธีการสำรวจซึ่งมีวิธีการที่สำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ (observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ดีที่สุดในการวัดขวัญ ขวัญว่ามีมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองหรือบังคับบัญชา อำนาจงานและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาด้วยหรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ และก็นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญของคนได้อย่างแน่นอน

2. การสัมภาษณ์ (interview) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีประโยชน์ในการวัดขวัญ การสัมภาษณ์นี้จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ แก่กัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจหากกระทำโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์แน่นอน (casual) ทำโดยไม่มีแผนและทำโดยปราศจากความระมัดระวัง ในทางปฏิบัติผู้สัมภาษณ์จะต้องหาทางให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความรู้สึกเป็นอิสระ และพูดกันอย่างเปิดเผย

3. แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางในการวัดขวัญ โดยขอร้องให้คนงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามเพื่อสอบถามเรื่องขวัญจำต้องพิจารณาอย่างพิถีพิถัน เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามนั้นจะต้องมีลักษณะที่จะให้ได้ข้อมูลที่ต้องการเกี่ยวกับกำลังขวัญสมบูรณ์ครบถ้วน แบบของคำถามที่นิยมใช้กันทั่วไปมีอยู่ 4 แบบ คือ (1) หัวข้อแบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (agree-disagree items) (2) การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด (multiple-choice questions) (3) การกรอกรายการ (checklist of items) และ (4) แบบคำถามที่ให้ตอบตามความเห็นได้อย่างกว้างขวางในตอนท้ายสุด (open-ended questions)

4. การเก็บประวัติ (record-keeping) การเก็บประวัติจะอำนวยผลเป็นอันมากหากกระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่รวบรวมขึ้นควรจะมีเรื่องการขาดงาน การเลื่อนลา และมีกรบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อๆ ในบัตรและนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ในลักษณะเดียวกันประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงกำลังขวัญด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น ประวัติที่จัดทำขึ้นนั้นต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเชื่อถือได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:243-244) ได้กำหนดมาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การไว้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารจะต้องทำการตรวจสอบดูว่าการทดลองผลผลิตนั้นเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำหรือไม่

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือการลางานบ่อยๆ ของบุคลากรในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตของงาน เหตุผลการลางานหรือหยุดงานอาจจะชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานได้ดีและความเฉื่อยชาก็เช่นกัน ซึ่งสภาพเหล่านี้ชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือการโยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้สวัสดิการต่างๆ ไว้ให้ และ/หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นอย่างดี รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานได้จัดไว้ดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือโยกย้ายเป็นจำนวนมาก ซึ่งพอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญในการปฏิบัติงานได้ว่าอาจมีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ และถ้าสิ่งบำรุงขวัญต่างๆ ไม่มีอะไรบกพร่องก็เป็นสิ่งที่น่าสังเกตและนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ขวัญเสื่อม และจะหาทางปรับปรุงได้อย่างไร

4. การร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทา การร้องทุกข์ของคนงานก็ดีหรือบ่นครหานินทาหัวหน้างานของบุคลากรในองค์การก็ดี หากมีบ่อยๆ เสมอๆ ก็เป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่าเกิดจากความบกพร่องในการปฏิบัติงานขึ้น การร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทาจะมีขึ้นยาก หากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ และคนงานทุกคนได้รับความดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้นการร้องทุกข์หรือบ่นครหานินทาจึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการทำงานของผู้ทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น จำนวน 4 เดือนครั้ง หรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการปฏิบัติโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างแต่ก็ได้ผลคุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์วิธีที่จะทราบขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจจะได้คำตอบแปลความหมายได้ชัดเจนกว่า แบบส่งคำถามให้ตอบแม้จะเป็นวิธีการสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากก็ตาม แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ววิธีนี้ก็นับว่าให้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด

กองทัพบก (2525:63-64) ได้กำหนดมาตรการวัดค่าขวัญของทหารในการปฏิบัติงาน ถ้ามีจำนวนกำลังพลปฏิบัติมากขึ้นจะแสดงให้เห็นค่าขวัญของกำลังพลจะต่ำลง แต่ถ้ามีกำลังพลปฏิบัติน้อยจะแสดงให้เห็นว่าสภาพขวัญของกำลังพลจะอยู่ในเกณฑ์ดีในเรื่องต่อไปนี้

1. ผู้ขาดหนีราชการและหนีทหาร
2. ผู้แกล้งเจ็บป่วย
3. การจับกุมและควบคุมตัว
4. การลงทัณฑ์ต่างๆ
5. การขอย้าย
6. อัตราผู้เจ็บป่วยที่รับการรักษาพยาบาล
7. อัตราผู้ป่วยกามโรค
8. ทหารพลัดหน่วย
9. ผู้ทำร้ายตนเองให้บาดเจ็บ
10. การค้าตลาดมืด
11. การลักเล็กขโมยน้อย
12. การใช้เสบียงอาหาร
13. รายงานประจำเดือนของอนุศาสนาจารย์

นอกจากนั้น ยังได้กำหนดข้อสังเกตในเรื่องขวัญของหน่วยทหารเพื่อประเมินค่าทางขวัญ มีเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการรบ
2. ทำทางและความสุขภาพ
3. อนามัยส่วนบุคคล
4. การระวังรักษาส่วนบุคคล
5. สภาพการเลี้ยงดูและที่พักอาศัย
6. ความพอเพียงและความเหมาะสมของเสบียงอาหาร
7. ความเอาใจใส่ดูแลผู้เจ็บป่วย
8. อากัปกริยาของทหารที่ปรากฏออกมาในขณะที่ได้รับคำสั่งแจ่มแจ้งแนะนำและคำสั่ง
9. การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการพักผ่อนหย่อนใจ
10. กิริยาอาการของหัวหน้าหน่วยที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
11. การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในทางศาสนาและคุณค่าของอนุศาสนาจารย์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน มาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ออกเป็น 7 ด้าน สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. สภาพการปฏิบัติงาน (กวี วงศ์พูน, 2536:59) สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารสถานที่ แสงสีเสียง บรรยากาศที่พึงประสงค์จะช่วยให้นักงานมีขวัญในการทำงานได้ดีตามมา และ (กองทัพบก, 2525:64) สิ่งอำนวยความสะดวกในการพักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (รังสรรค์ ต้นเจริญ, 2524:29) ซึ่งได้แก่ สภาพของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล (อุทัย หิรัญโต, 2531:65) เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย และการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน (กวี วงศ์พูน, 2536:59) ที่มีศิลปะในการนำ ผู้นำที่คนงานยอมรับไม่ว่าจะมีปัญหาใดๆ เขาย่อมสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตามโอกาสเวลาที่เหมาะสม หากเขาเป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแล้ว ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น เป็นที่เคารพนับถือยอมรับของพนักงานและผู้บังคับบัญชา (อุทัย หิรัญโต, 2531:166) ต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงานดังที่เรียกว่า counselling service คือช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตัวเอง นอกจากนั้น ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจเมตตากรุณาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงมิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจหรือวางตัวแบบสุนัขเฝ้าบ้าน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521:346) ที่จะทำให้เกิดขวัญคึกคัก ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนจี้เกียจ ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความต้องการทางสังคม (ธงชัย สันติวงษ์, 2537:114) คือความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากเพื่อนฝูง และในองค์กรหนึ่งๆ ย่อมมีกลุ่มสังคม (social group) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521:346) เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มสนใจในงานอดิเรกต่างๆ ข้าราชการคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใด

กลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจเรื่องเดียวกับสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นหน่วยหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการได้รับการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีเขาจะไม่สนใจงานที่เขาทำมากนัก เขาก็อาจมีขวัญดีได้ ถ้าเขาได้รับการยกย่องนับถือจากคนที่เขารู้จักคนเดียว เมื่อคนในกลุ่มย่อยๆ เหล่านี้ประสานกันได้ดีก็จะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่ดีขึ้นด้วย และส่งผลไปถึงขวัญโดยส่วนรวมขององค์กรทั้งองค์กรได้ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ริงสรรค์ ตันเจริญ, 2534:32) จะทำให้เกิดความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการประสานงานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของทหาร (กองทัพบก, 2525:58) บางประการที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดขวัญและกำลังใจได้เต็มที่ประการหนึ่ง คือต้องอาศัยความสามัคคีในหมู่คณะ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

4. การยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (ธงชัย สันติวงษ์, 2537:114) คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญนับหน้าถือตา ดังนั้น การให้รางวัลและการชมเชย (ทวี วงศ์พุด, 2536:59) จะทำให้คนงานหรือพนักงานมีความสุขใจ พอใจ เป็นที่ยอมรับของทุกคน เขาก็จะมีกำลังใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการมอบตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ก็ย่อมหมายถึงเขาได้รับการยกย่องจากสังคมด้านค่าจ้างย่อมสูงตามไปด้วย ความรับผิดชอบสูงขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความพอใจ ถือว่าเขามีความสามารถนั่นเอง

5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ (อุทัย หิรัญโต, 2531:166) ประการหนึ่งคือ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะขวัญก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ บุคคลที่เจ็บป่วยและเป็นโรค ร่างกายเสื่อมโทรมอ่อนแออันที่ใดก็ย่อมทำให้ขวัญตกต่ำลงนั้น เพราะขวัญเป็นสภาพของจิต จิตใจกับร่างกายเป็นของคู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่งเสื่อมย่อมมีผลกระทบต่อกระเทือนถึงกัน การได้รับความมั่นใจในความมั่นคงปลอดภัย เช่น การได้รับสวัสดิการทางการรักษาพยาบาล การประกันภัย ความมั่นคงในรายได้ การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนของผลงานและความสามารถ การให้สวัสดิการที่ดี (ทวี วงศ์พุด, 2536:59) การให้ผลตอบแทนในรูปของสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา โบนัส การลา การให้เงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ จะช่วยให้การทำงานของพนักงานมีกำลังใจในการทำงาน

6. ความรับผิดชอบ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ทราบได้ว่า ทหารมีขวัญและกำลังใจเต็มที่ (กองทัพบก, 2525:65) คือ ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตน รักษาหน้าที่ภารกิจของตนเป็นสำคัญ เพราะทหารต้องอาศัยความเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด การตรงต่อหน้าที่และเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของทหาร เนื่องจากภารกิจหรือหน้าที่หลักของทหาร คือ การรบหรือการสงคราม (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534:19) นอกจากนั้น การสร้างขวัญด้วยการมอบตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบให้สูงขึ้น (กวี วงศ์พูน, 2536:59) ย่อมถือว่าผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องในความสามารถของเขานั้นเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจในงานที่ทำ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2527:346) ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังเปิดโอกาสให้เขาใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง เขายังจะพอใจในงานที่ทำผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน

7. โอกาสก้าวหน้า การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง (อุทัย หิรัญโต, 2531:166) มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ และการให้โอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนของผลงานและความสามารถด้วยการสร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และการโยกย้าย เป็นต้น และเมื่อมีตำแหน่งว่างลงจึงใช้ความเป็นธรรมพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด ทั้งนี้หากปฏิบัติไม่เป็นธรรมจะส่งผลกระทบต่อขวัญมากที่สุดในที่สุด

และสรุปได้ว่า มาตรการสำหรับวัดขวัญในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายประการ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การกรอกแบบสอบถาม การเก็บประวัติ ซึ่งแต่ละมาตรการก็มีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันออกไป สำหรับผู้วิจัยเห็นว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมที่สุดสำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย เพราะแบบสอบถามมีข้อดี (เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล, 2530:204) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้หลายประการ ได้แก่

1. ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย
2. สะดวกในการรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่มีจำนวนมาก
3. สรุปผลได้ดีกว่าวิธีอื่น เพราะผู้ตอบต้องตอบข้อความที่เหมือนกันและแบบฟอร์มเดียวกัน เป็นการควบคุมสภาวะการณ์ให้คล้ายคลึงกัน

4. ให้ผู้ตอบมีเวลานานพอที่จะใคร่ครวญหาคำตอบที่ตนแน่ใจจริงๆ จึงช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น
5. การส่งแบบสอบถาม ไม่จำเป็นต้องให้ผู้มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษเหมือนกับวิธีการสังเกตและวิธีสัมภาษณ์
6. ไม่มีความลำเอียง คำตอบเป็นของผู้ให้ข้อมูลเอง
7. สามารถควบคุมแบบสอบถามถึงมือผู้ตอบได้ในเวลาใกล้เคียงกัน จึงทำให้การตอบ (ถ้าตอบทันที) ได้แสดงถึงความคิดเห็นต่างๆ ในเวลาใกล้เคียงกัน

#### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

สมบัติ โยธาทิพย์ (2535:71) พบว่า พัฒนาการระดับชั้น 1-3 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการตั้งสมมติฐาน ข้อ 1

อรุณ ศิริพันธ์ (2533:57) พบว่า บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดในช่วงอายุไม่เกิน 45 ปี จากการศึกษาวิจัยบทบาทอิห่มามในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะจังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานข้อ 2.1

อมรรัตน์ สอนกง (2537:57) พบว่า ศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จากการศึกษาบทบาทในการพัฒนางานด้านวัฒนธรรมของศึกษาธิการอำเภอและศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานข้อ 2.2

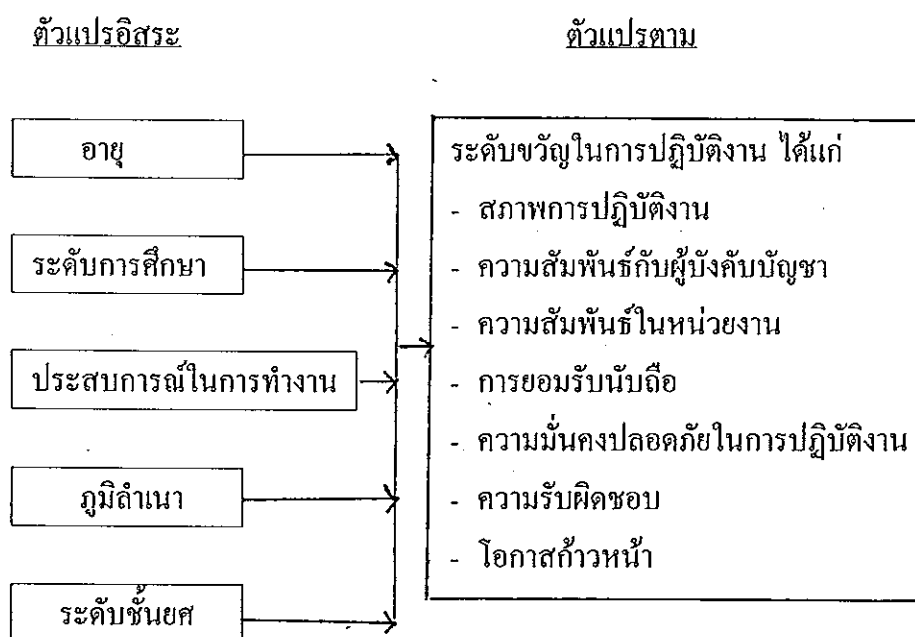
รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530:87) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับการทำงานสูงกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จากการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานข้อ 2.3

สมบุรณ์ บุญฤทธิ์ (2532:92) พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาเดิมในเขตบริการของโรงเรียนมีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกเขตบริการโรงเรียน จากการศึกษาบทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท : ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้ในการตั้งสมมติฐานข้อ 2.4

จากผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และภูมิลำเนาเดิมมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัย สำหรับยศในการบรรจุข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรนั้น จะบรรจุในอัตราชั้นยศของสิบเอกในครั้งแรกโดยแต่งตั้งยศเป็นสิบตรี สิบโทและสิบเอกตามลำดับ แต่ชั้นยศจำสิบเอกนั้นต้องมีอัตราว่างก่อนจึงจะสามารถปรับขึ้นบรรจุได้และเมื่อบรรจุในอัตราจำสิบเอกนี้แล้วผู้ที่ได้รับบรรจุจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากจำสิบตรี จำสิบโท และจำสิบเอก ซึ่งเป็นตำแหน่งของจำสิบเอกตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ด้วย

สำหรับการศึกษาวิจัยขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการศึกษาคังแผนภูมิ 3

แผนภูมิ 3 กรอบแนวทางการศึกษาขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42



### บทที่ 3

#### กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

##### ประวัติความเป็นมาและที่ตั้ง

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ค่ายเสนาณรงค์ ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีประวัติความเป็นมาพอสังเขป ดังนี้ (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:1-2)

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 เดิมเป็นกองบังคับการจังหวัดทหารบกสงขลา เมื่อ พ.ศ. 2488 กองบังคับการจังหวัดทหารบกสงขลาได้เคลื่อนย้ายเข้าที่ตั้งค่ายสวนตุล ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยมี พันเอกหลวงชนบ ชำนาญยุทธ เป็นผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสงขลา และต่อมาเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2484 กองทัพญี่ปุ่นได้ยกพลขึ้นบกที่จังหวัดสงขลา ในสงครามโลกครั้งที่ 2 ในครั้งนั้นหน่วยทหารไทยในพื้นที่จังหวัดสงขลาที่นำโดย พันเอกสอน ประหารข้าศึก นีละพันธุ์ ผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสงขลา เข้าป้องกันการรุกรานจากทหารญี่ปุ่นเพื่อป้องกันและรักษาอธิปไตยของชาติไว้ด้วยความอดทนกล้าหาญ จนได้รับคำสั่งจากหน่วยเหนือให้ยุติการรบและปล่อยให้กองทัพญี่ปุ่นผ่านประเทศไทยไปยังประเทศมลายู ต่อมาเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2489 ค่ายสวนตุลถูกยุบเลิก กองบังคับการจังหวัดทหารบกสงขลาได้เคลื่อนย้ายเข้าที่ตั้งค่ายคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ต่อมาเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2498 กองทัพบกได้อนุมัติให้เปลี่ยนชื่อจากค่ายคองหงส์ เป็นค่ายเสนาณรงค์ ซึ่งใช้เรียกมาจนถึงปัจจุบัน และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2533 กองทัพบกได้ออกคำสั่งแปรสภาพจากกองบังคับการจังหวัดทหารบกสงขลา เป็นกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยให้รับผิดชอบพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

## ภารกิจ

1. ภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของกองทัพบก (อจย. 51-201, ลับ) ได้แก่
  - 1.1 การบังคับบัญชาจังหวัดทหารบกสงขลา จังหวัดทหารบกปัตตานี และกำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด
  - 1.2 การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งได้แก่
    - 1.2.1 รักษาระเบียบวินัยและแบบธรรมเนียมของทหารภายนอกที่ตั้งหน่วยทหารและมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายและตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
    - 1.2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการศาลทหาร การคดีและการเรือนจำ
    - 1.2.3 ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหารเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้บุคคลสำคัญ สถานที่ และอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งจัดการเฝ้ารักษาสถานที่ที่ตั้งสำคัญอย่างต่อเนื่อง
    - 1.2.4 อำนวยการรักษาความปลอดภัยและสถานที่สำคัญทางราชการในพื้นที่รับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้
      - การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ
      - การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง
      - การรักษาสถานที่และตำบลสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน
      - การข่าวกรองและการต่อต้านข่าวกรอง
  - 1.3 การระดมสรรพกำลัง ได้แก่
    - 1.3.1 การดำเนินการระดมสรรพกำลังด้านกำลังพล การเสด็จ การส่งกำลังบำรุง และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร
    - 1.3.2 การจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารเพื่อเป็นกำลังสำรองใช้ในสถานการณ์สงคราม
  - 1.4 ให้การสนับสนุนหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.4.1 ดำเนินการกำลังพลในเรื่องการจัดทำประวัติรับราชการ และ  
ดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ และ  
บำเหน็จตกทอด
- 1.4.2 บำรุงขวัญทหารทางด้านสวัสดิการและอื่นๆ เช่น การร้านค้า  
การสหกรณ์ การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การ  
ออมทรัพย์ การสงเคราะห์ทางอาชีพ การพิธีทหาร การกีฬา  
การบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจ การไปรษณีย์ กิจการสงเคราะห์  
ทหารผ่านศึก การอบรมจิตใจ และการบริการด้านการศึกษา
- 1.4.3 สนับสนุนการศึกษาให้หน่วยทหารในเรื่องเครื่องช่วยฝึก การบริการ  
สนามฝึก และสนามยิงปืน
- 1.4.4 รักษาและควบคุมอสังหาริมทรัพย์ของหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ  
รวมทั้งการเก็บผลประโยชน์จากสถานที่หรืออสังหา  
ริทรัพย์เหล่านั้น
- 1.4.5 สนับสนุนทางการส่งกำลังให้แก่หน่วยงานของตนเองและหน่วย  
ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามที่หน่วยเหนือกำหนด เช่น
- การเคลื่อนย้ายและการส่งสิ่งอุปกรณ์
  - การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อมแซมตกแต่ง  
อาคารสถานที่ การติดตั้งและซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวก
  - การรักษาพยาบาล และการส่งกลับกำลังพลทหาร รวมทั้ง  
ครอบครัวในพื้นที่รับผิดชอบ
  - เป็นตำบลส่งกำลังของหน่วยซ่อมบำรุงหรือตามที่กองทัพบก  
กำหนด เพื่อทำหน้าที่เก็บรักษาแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์บางประเภท
- 1.4.6 จัดการเก็บรักษาบริการและแจกจ่ายแบบธรรมเนียมแก่หน่วย  
ทหารในพื้นที่
- 1.4.7 ดำเนินการบริหารการเงินราชการและรวบรวมจัดทำบริหาร  
ควบคุมงบประมาณ ตลอดจนรายงานผลการใช้งบประมาณ  
ของหน่วยทหารในพื้นที่ที่ต้องรับการสนับสนุน
- 1.4.8 จัดการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยทหารในพื้นที่
- 1.4.9 จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร

1.4.10 กำกับดูแลประสานงาน และดำเนินกิจการพลเรือนในเขตพื้นที่  
รับผิดชอบ

1.5 การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบ  
ภายในและการป้องกันประเทศ ได้แก่

1.5.1 ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานพลเรือนตำรวจ ทหาร ควบคุม กอง  
กำลังเพื่อการต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อป้องกันและต่อสู้ เพื่อชนะ  
คอมมิวนิสต์ รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบในยามปกติ

1.5.2 ดำเนินการจัดตั้งมวลชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนาในยามปกติ

1.5.3 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนา โดยการพัฒนาหมู่บ้าน  
เป้าหมายในพื้นที่ยุทธศาสตร์พัฒนาในยามปกติ

1.5.4 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จในยามสงคราม  
ในเรื่องต่อไปนี้

- ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยประจำถิ่นและกำลังประชาชนใน  
หมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา
- ควบคุมและอำนวยการกำลังประจำถิ่น ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะ  
คอมมิวนิสต์และการก่อการร้ายทุกรูปแบบ
- ควบคุมบังคับบัญชากำลังประจำถิ่น สนับสนุนกำลังรบหลัก  
ในเรื่องการกำบังหรือรั้งหน่วง การป้องกันการแทรกซึม การ  
ปฏิบัติสงครามกองโจร การระวังป้องกันพื้นที่ส่วนหลัง การ  
รักษาความสงบของท้องถิ่น การรักษาความปลอดภัยที่ตั้งและ  
การควบคุมความเสียหายในพื้นที่รับผิดชอบ

2. การกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

2.1 ดูแล บำรุง รักษา อาคารโรงเรียนและเขตพระราชฐานชั้นนอกพระ  
ตำหนักทักษิณราชธานีเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ตลอดปี

2.2 รับผิดชอบภารกิจถวายความปลอดภัย ณ พระตำหนักทักษิณราชธานีเวศน์  
และในเขตรับผิดชอบพื้นที่อื่นๆ เมื่อได้รับมอบหมาย

2.3 รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญที่เดินทางเข้าปฏิบัติการในพื้นที่รับผิดชอบ  
ตามที่ได้รับทราบประสานและร้องขอ

2.4 จัดกำลังพล ยานพาหนะ และสิ่งอุปกรณ์สนับสนุนหน่วยราชการใน  
การแก้ปัญหาฝนแล้ง

2.5 จัดกำลังพลสนับสนุนหน่วยที่ปฏิบัติงานพิเศษได้แก่ พตท.43 กองกำลังผสมเฉพาะกิจไทย-มาเลเซีย สน.กชภ. ศอร.บก.สส.สย.4

2.6 ให้การต้อนรับและจัดการบรรยายสรุปแก่คณะตรวจเยี่ยมคณะนายทหารนักเรียน และนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ

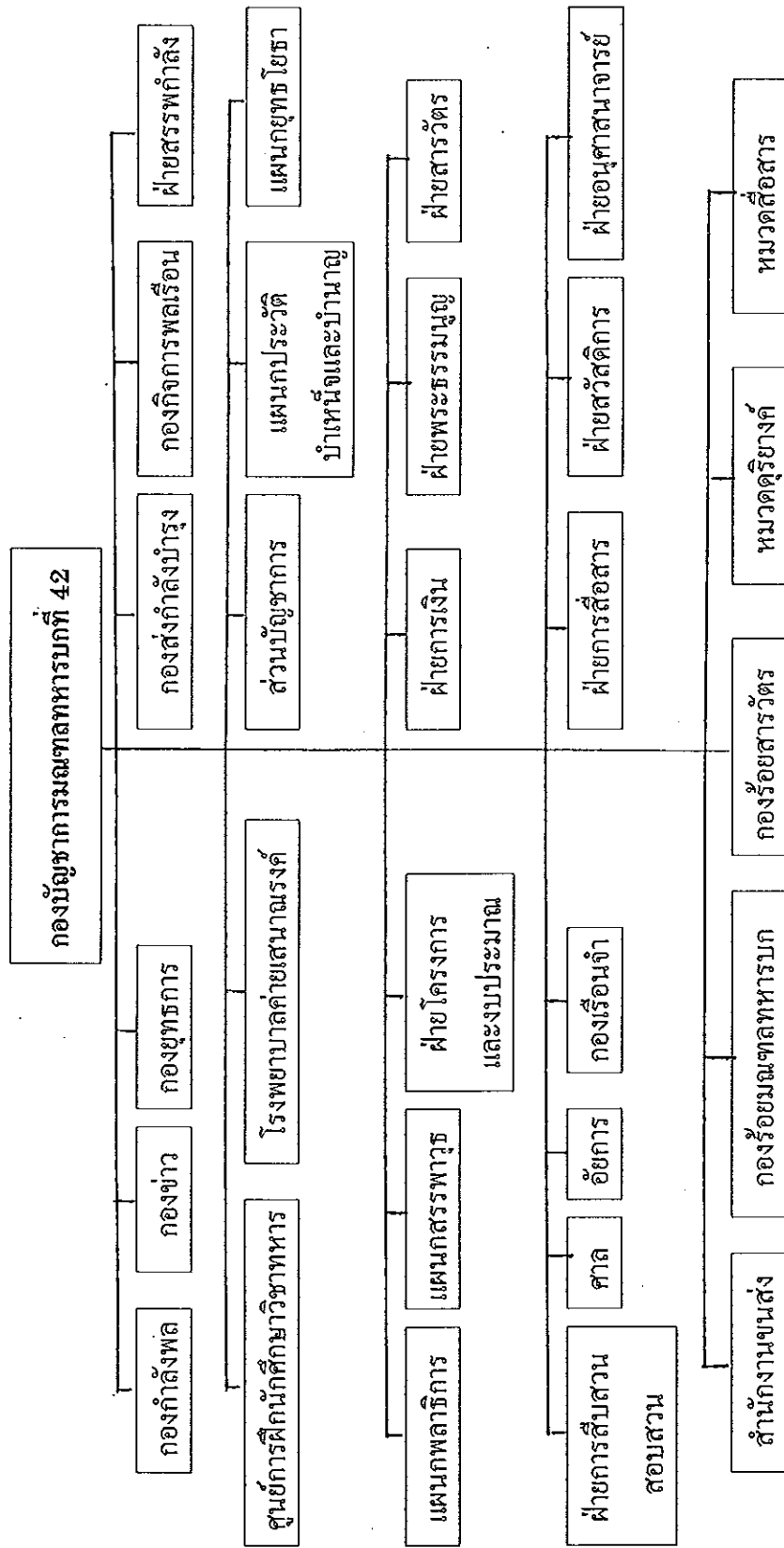
2.7 จัดวิทยากรให้การสนับสนุนหน่วยและส่วนราชการของรัฐและเอกชนเมื่อได้รับการประสานและร้องขอ

2.8 ดำเนินการตามนโยบายและโครงการพิเศษของกองทัพภาคที่ 4 เช่น การดำเนินงานเพื่อยุติสถานการณ์ก่อการร้ายให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ การขจัดเผด็จการอิทธิพลและอำนาจมืดให้หมดสิ้นไปโดยสันติวิธีและการเร่งรัดตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโครงการพัฒนาเพื่อความมั่นคงในพื้นที่รับผิดชอบและโครงการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

#### โครงสร้างการจัดสายการบังคับบัญชา

กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพภาคที่ 4 โดยมีผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบการจัดหน่วยใช้อัตราการจัดและยุทธโปกรณ์ (กองทัพบก, อจย. 51-201. ลับ) ดังแผนภูมิ 4

แผนภูมิ 4 ผังโครงสร้างการจัดสายการบังคับบัญชา กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่ตั้งค่ายเสนาณรงค์  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



ที่มา : กองทัพบก, 2523:จจข. 51-201, ฉบับ

1. กองกำลังพล ทำหน้าที่เป็นกองฝ่ายเสนารธิการและกองฝ่ายอำนวยการประสานงานด้านกำลังพล พอสรุปได้ดังนี้

1.1 มีหัวหน้ากองกำลังพล (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้า และรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 4 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

1.2 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:143-144)

- 1.2.1 วางนโยบายและอำนวยการปฏิบัติงานทางธุรการเกี่ยวกับเรื่อง การกำลังพลของหน่วยพลเรือนที่อยู่ในความควบคุมของหน่วย และเชลยศึก
- 1.2.2 วางแผนและอำนวยการในเรื่องของกำลังพลเกี่ยวกับการแบ่งประเภท การบรรจุ การเลื่อนยศ การย้ายการปลดและการทดแทน กำลังพล
- 1.2.3 ให้ข้อเสนอในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการให้บำเหน็จความชอบ เหรียญตรา การลา
- 1.2.4 ทำรายงานยอดกำลังพลและรายงานการสูญเสียและงานสถิติต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพล
- 1.2.5 วางแผนและอำนวยการในเรื่องเกี่ยวกับศาสนา การพักผ่อนการ ให้ความสุขแก่ทหารและให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่อง เกี่ยวกับขวัญ
- 1.2.6 อำนวยการรวบรวมและส่งทหารพลัดหน่วยและเชลยศึก
- 1.2.7 วางแผนการปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนศพ
- 1.2.8 อำนวยการปฏิบัติการของการบริการไปรษณีย์สนามของหน่วย
- 1.2.9 ดำเนินการด้านงบประมาณการกำลังพลของหน่วยและหน่วยรอง
- 1.2.10 ประสานงานและกำกับดูแลให้กำลังพลประพฤติปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และแบบธรรมเนียม ด้วยความเรียบร้อย

2. กองข่าว ทำหน้าที่เป็นกองฝ่ายเสนารธิการและกองฝ่ายอำนวยการ ประสานงานด้านการข่าว พอสรุปได้ดังนี้

2.1 มีหัวหน้ากองข่าว (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 3 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

2.2 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานหอสังเกตการณ์ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:355-356)

- 2.2.1 วางแผนและกำหนดแนวปฏิบัติการรวบรวม การประเมินค่า การตีความและการแจกจ่ายข่าวสารทางการข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรอง กับแนะนำผู้บังคับหน่วยและหน่วยรองในเรื่องสถานการณ์และขีดความสามารถของข้าศึก
- 2.2.2 วางแผนการทำแผนหรือร่วมมือในการวางแผน นโยบายและระเบียบปฏิบัติในฐานะเป็นกองฝ่ายเสนาธิการ เพื่อช่วยผู้บังคับหน่วยในเรื่องการข่าวกรอง
- 2.2.3 กำหนดแนวปฏิบัติหรือควบคุมการค้นคว้าและการดำเนินการต่างๆ ในเรื่องการข่าวกรอง ตลอดจนหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.4 กำหนดแนวทางปฏิบัติและทำคำสั่งเพื่อรวบรวมข่าวสาร ประเมินค่าและแจกจ่ายข่าวสารความเคลื่อนไหวทั้งปวงของข้าศึก
- 2.2.5 ประสานการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ข่าวกรองของหน่วยรองตามสายการบังคับบัญชาตามปกติและด้วยการติดต่อพบปะกันของฝ่ายอำนาจการ
- 2.2.6 ประสานระหว่างการตรวจการณ์ทางพื้นดินและทางอากาศ เพื่อให้ได้ข่าวสาร
- 2.2.7 ทำการติดต่อสำนักงานข่าวกรองอื่นๆ
- 2.2.8 รายงานผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่ตั้ง กำลัง การจัดหน่วยความมุ่งหมายและขีดความสามารถของข้าศึก
- 2.2.9 วางแผนกำกับดูแลและตรวจสอบการฝึก การข่าวกรองภายในหน่วย โดยความร่วมมือกับกองยุทธการ
- 2.2.10 ดำเนินการด้านงบประมาณการข่าวของหน่วยและหน่วยรอง

2.2.11 ปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยตามคู่มือการใช้ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517 ของคณะกรรมการประสานงานการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2522 (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:15)

3. กองยุทธการ ทำหน้าที่เป็นกองฝ่ายเสนาธิการและกองฝ่ายอำนวยการประสานงานด้านยุทธการ พอสรุปได้ดังนี้

3.1 มีหัวหน้ากองยุทธการ (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 6 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

3.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปได้ดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:136)

3.2.1 ทำหน้าที่อำนวยการประสานงานกับแผนกต่างๆ ของฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับเรื่องการจัด การฝึก และการปฏิบัติกรรบ

3.2.2 ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับยุทธการและการฝึกในหน่วยระดับต่างๆ

3.2.3 อำนวยการควบคุมในเรื่องการค้นคว้าให้งานในหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.4 วางแผนการเคลื่อนย้ายหน่วยเหนือเพื่อการฝึกทางยุทธวิธี

3.2.5 อำนวยการเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องในเรื่องการระดมพล การจัดตั้งหน่วย และการฝึกหน่วย

3.2.6 รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงโครงการต่างๆ การเปลี่ยนแปลงคำสั่งและคำชี้แจงในเรื่องเกี่ยวกับการฝึก

3.2.7 ให้ข้อเสนอถึงลำดับความเร่งด่วนของการบรรจุเจ้าหน้าที่และยุทธภัณฑ์ให้แก่หน่วย

3.2.8 ทำการประมาณสถานการณ์ทางยุทธศาสตร์และยุทธวิธีอย่างต่อเนื่อง

3.2.9 ทำคำสั่งยุทธการระหว่างการรบ

3.2.10 อำนวยการในเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้แก่ที่ตั้งทางทหารและระบบการติดต่อสื่อสาร

- 3.2.11 ดำเนินการค้ำนงบประมาณการยุทธการและการฝึกของหน่วยและหน่วยรอง
- 3.2.12 จัดการฝึกศึกษาตามวงรอบการฝึกของกองทัพบก วางแผนพัฒนาการฝึกของกำลังพลในหน่วยให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เตรียมการฝึกพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลังตามนโยบายของกองทัพบก และให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการของกองทัพบก เช่น หลักสูตรนายสิบชั้นต้น หลักสูตรนายสิบอาวุโส หลักสูตรชั้นนายร้อย และหลักสูตรชั้นนายพัน (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:17)
- 3.2.13 จัดกำลังพลอาวุธยุทโธปกรณ์สนับสนุนกองทัพภาคที่ 4 ในการถวายความปลอดภัยแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเมื่อเสด็จฯ เข้ามาในพื้นที่รับผิดชอบ และในวโรกาสเสด็จฯ แปรพระราชฐานยังพระตำหนักทักษิณราชินีเวสท์ จังหวัดนราธิวาส (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:19)

4. กองส่งกำลังบำรุง ทำหน้าที่เป็นกองฝ่ายเสนารธิการและกองฝ่ายอำนวยการประสานงานด้านการส่งกำลังบำรุง พอสรุปได้ดังนี้

4.1 มีหน้าที่ส่งกำลังบำรุง (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 4 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

4.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปได้ดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:228-229)

- 4.2.1 วางแผนประสานงานและกำกับดูแลการปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการส่งกำลัง การส่งกลับ บริการขนส่ง และเรื่องเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงทั้งปวง ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในเรื่องการส่งกำลังบำรุง
- 4.2.2 ให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับการสนับสนุนในด้านการส่งกำลังบำรุงที่ต้องการ และที่จะได้รับตามความมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์หรือทางยุทธวิธี
- 4.2.3 อำนวยการออกคำสั่งการส่งกำลังบำรุง และกำกับดูแลการปฏิบัติการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง

- 4.2.4 วางแผนและอำนาจการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับจ่าย ซ่อมบำรุง สิ่งอุปกรณ์และที่ตั้งของหน่วยส่งกำลังส่งกลับ และการซ่อมบำรุงสิ่งอุปกรณ์และที่ตั้งของหน่วยส่งกำลังส่งกลับและการซ่อมบำรุง
- 4.2.5 วางแผนการซ่อมบำรุงและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับถนน และสถานที่ตั้งเกี่ยวกับการส่งกำลัง
- 4.2.6 รับผิดชอบให้มีการอำนวยความสะดวกอย่างสูงสุดในเรื่องการขนส่ง รวมทั้งการวางแผนการเคลื่อนย้าย ภูฏาจารย์ และการควบคุม
- 4.2.7 อำนาจการปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพย์สินในความรับผิดชอบ ค่าใช้สอย การประหยัดสิ่งอุปกรณ์
- 4.2.8 อำนาจการปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บสิ่งอุปกรณ์ เก็บซ่อม การป้องกันเส้นทางส่งกำลังและที่ตั้งของเส้นทางหลัก
- 4.2.9 รับผิดชอบในการวางแผนและกำกับดูแลการฝึกในหน้าที่การส่งกำลังบำรุงและประสานกับกองยุทธการเกี่ยวกับเรื่องการฝึก
- 4.2.10 ติดต่อกับกองบัญชาการหน่วยเหนือหรือหน่วยรองหรือสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งกำลังบำรุง
- 4.2.11 ประสานกับกองยุทธการเกี่ยวกับรายละเอียดของแผนยุทธวิธีและประสานกับกองกำลังพลเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้วย
- 4.2.12 ดำเนินการส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การขนส่ง และการบริการอื่นๆ ให้หน่วยเองและหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ (มณฑลทหารบก ที่ 42, 2540:20-33)

5. กองกิจการพลเรือน ทำหน้าที่เป็นกองฝ่ายเสนาธิการและกองฝ่ายอำนาจการประสานงานด้านกิจการพลเรือน พอสรุปได้ดังนี้

5.1 มีหัวหน้ากองกิจการพลเรือน (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 7 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

5.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, 2539:405-465)

- 5.2.1 รับผิดชอบหลักทางฝ่ายอำนวยการในงานกิจการพลเรือนของหน่วย ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติภารกิจกิจการพลเรือน การปฏิบัติ การจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ และการปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมือง
- 5.2.2 ให้ข้อมูลข่าวสารทางด้านกิจการพลเรือน ให้ข้อเสนอแนะและข้อยุติในปัญหาที่เกิดขึ้นทางด้านกิจการพลเรือนแก่ผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือและหน่วยรอง
- 5.2.3 วางแผนงานด้านกิจการพลเรือนของหน่วยที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งในยามปกติ ในยามสงคราม และในภาวะไม่ปกติอื่นๆ
- 5.2.4 ดำเนินการด้านกิจการพลเรือนเพื่อสนับสนุนงานพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง และการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศโดยกำหนดงานหลัก 3 ประการ ได้แก่ งานด้านการเมือง งานด้านปฏิบัติการ จิตวิทยาและการช่วยเหลือประชาชน และงานด้านการประชาสัมพันธ์ (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:34-37)
- 5.2.5 ดำเนินการด้านงบประมาณกิจการพลเรือนของหน่วยและหน่วยรอง

## 6. ฝ่ายสรรพกำลัง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

6.1 มีหัวหน้าฝ่ายสรรพกำลัง (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานในอัตรา 10 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

6.2 มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร การระดมสรรพกำลังและกิจการสวัสดิ์ทั้งปวง ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียมและบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้อง (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:8-9) ดังนี้

- 6.2.1 ควบคุมยอดทหารกองเกินและทหารกองหนุน
- 6.2.2 ตรวจสอบทหารกองหนุนประจำปีทางเอกสาร
- 6.2.3 กัดบัญชีสิบลีบริกของประจำการและพลทหารกองหนุน นายทหารประทวนกองหนุนส่งให้สถิติจังหวัดตรวจสอบทางภูมิลำเนาทหาร

- 6.2.4 จัดทำบัญชีทหารกองหนุน เพื่อสนับสนุนให้กับหน่วยต่างๆ  
บรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง ตามแผนป้องกันประเทศที่กองทัพบก  
กำหนด
- 6.2.5 แก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชีบรรจุกำลังให้ทันสมัยตามที่หน่วยรายงาน
- 6.2.6 การเรียกพล ส่งพล ตามแผนการเรียกพลให้กับหน่วยในพื้นที่  
รับผิดชอบ
- 6.2.7 ส่งดำเนินคดีกับผู้ที่ขาดการเรียกพล
- 6.2.8 รับส่งทหารกองเกินเข้ากองประจำการให้กับหน่วยต่างๆ ในพื้นที่  
รับผิดชอบ
- 6.2.9 การปลดทหารกองประจำการเป็นทหารกองหนุน
- 6.2.10 การขึ้นทะเบียนกองประจำการให้แก่นักศึกษาวิชาทหาร
- 6.2.11 การบันทึกจำหน่าย แก้ไขทะเบียนกองประจำการ

7. ศูนย์การศึกษาศึกษาวิชาทหาร ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านการกำลังพล  
สำรองดังนี้

7.1 มีผู้บังคับการศูนย์การศึกษาวิชาทหาร (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นผู้บังคับ  
บัญชาและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในบังคับบัญชาตามอัตรา 42  
คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

7.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสั่งเขบดังนี้  
(กรมกำลังพลทหารบก, 2533:160)

- 7.2.1 อำนาจการฝึกทางยุทธวิธี อำนาจการในเรื่องการรักษาระเบียบ  
วินัยของนักศึกษาวิชาทหาร
- 7.2.2 วิเคราะห์ในเรื่องโครงการฝึกและจัดทำกำหนดการฝึก
- 7.2.3 ดำเนินการจัดหาตามความต้องการเครื่องช่วยฝึกตำราและเครื่องใช้  
ต่างๆ
- 7.2.4 อำนาจการฝึกเบื้องต้น การฝึกเฉพาะเหล่า
- 7.2.5 ตรวจตราการฝึกการสอน และจัดทำเครื่องช่วยฝึก
- 7.2.6 อำนาจการในเรื่องธุรการ การส่งกำลัง การขนส่งและการรักษา  
ความปลอดภัยในหน่วย

8. โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยรักษาพยาบาลทั้งในที่ตั้งปกติ  
และในสนาม พอสรูปได้ดังนี้

8.1 มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์ (อัตราชั้นยศพันเอก) เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในการบังคับบัญชาตามอัตรา 45 คน (กองทัพบก, อจย. 51-201, ลับ)

8.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสั่งเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:226)

- 8.2.1 ดำเนินการให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย ผู้ได้รับอันตรายหรือผู้ได้รับบาดเจ็บในสถานที่รักษาพยาบาลทหาร
- 8.2.2 บังคับบัญชาหน่วยทหารสายแพทย์รวมทั้งสถานที่รักษาพยาบาลปกติและสนามหรือหน่วยเคลื่อนที่
- 8.2.3 เสนอแนะนโยบายการแพทย์ทางธุรการยุทธการ และวิทยาการทางการแพทย์ รวมทั้งรับผู้ป่วยไว้รักษาพยาบาลและการจำหน่ายผู้ป่วยกลับไปยังหน่วยเดิม การส่งกลับ การรายงานสถิติรักษาพยาบาล การฝึก การจัดหาและจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์
- 8.2.4 อำนาจการใช้หน่วยแพทย์ทางยุทธวิธีกำหนดที่ตั้งการรวบรวมผู้ป่วยเจ็บ การระวังป้องกัน การส่งกำลังและขนส่ง การบริการทางแพทย์ในการรักษาพยาบาล

9. ส่วนบัญชาการ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายกิจการพิเศษประจำผู้บังคับบัญชา พอสรูปได้ดังนี้

9.1 มีหัวหน้าส่วนบัญชาการ (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 4 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

9.2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสั่งเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:171)

- 9.2.1 อำนาจการฝึกทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี การกวอดขันวินัยประสานงานทางธุรการและงานรักษาความปลอดภัยให้กองบังคับการ
- 9.2.2 รับผิดชอบดูแลระเบียบงานธุรการทั้งปวง ในกองบัญชาการ
- 9.2.3 จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทางธุรการให้แก่กองบัญชาการ
- 9.2.4 จัดให้มีบริการทางธุรการภายในแผนกธุรการต่างๆ

- 9.2.5 ติดต่อกับเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดที่พักอาศัย การติดต่อสื่อสาร การขนส่งและการส่งกำลังบำรุง
- 9.2.6 อำนวยการปฏิบัติการเลี้ยงดูเจ้าหน้าที่ในกองบัญชาการ
- 9.2.7 จัดทำรายงานเกี่ยวกับกำลังพลการส่งกำลังและเรื่องเบ็ดเตล็ดต่างๆ
- 9.2.8 จัดการในเรื่องการเคลื่อนย้าย การจัดการรักษาการ การรักษาความสงบและความปลอดภัยในเขตพื้นที่กองบัญชาการ
- 9.2.9 ต้อนรับผู้มาเยี่ยมกองบัญชาการ

10. แผนกประวัติบำเหน็จและบำนาญ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ พอสรรูปได้ดังนี้

10.1 มีหัวหน้าประวัติบำเหน็จและบำนาญ (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบโดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 6 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

10.2 ดำเนินการในเรื่องประวัติรับราชการ การเสนอเรื่องราวขอรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษและบำเหน็จตกทอด ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ดำเนินการถ่ายทำบัตรประจำตัวให้แก่ข้าราชการประจำ ลูกจ้าง และข้าราชการบำนาญในเขตพื้นที่จังหวัดทหารบกสงขลา พอสรรูปได้ดังนี้ (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:10-11)

- 10.2.1 จัดทำเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการประจำการและทายาทข้าราชการบำนาญ
- 10.2.2 จัดทำและควบคุมการเบิกจ่ายเงินข้าราชการบำนาญ
- 10.2.3 จัดทำบัตรเหรียญชัยสมรภูมิให้กับทหารกองหนุนและทายาท
- 10.2.4 จัดทำหนังสือส่งตัวข้าราชการบำนาญและทายาทเข้ารักษาตัวที่โรงพยาบาล
- 10.2.5 เบิกเงินค่ารักษาพยาบาลข้าราชการบำนาญ
- 10.2.6 เบิกเงินค่าเล่าเรียนให้บุตรข้าราชการบำนาญ
- 10.2.7 ทำบัตรประจำตัวให้กับข้าราชการประจำการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการบำนาญ

11. แผนกประวัติบำเหน็จและบำนาญ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรรูปได้ดังนี้

11.1 มีนายทหารฝ่ายยุทธโยธา (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 39 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

11.2 มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:302)

11.2.1 อำนวยการก่อสร้างและซ่อมบำรุงสาธารณูปโภคอาคาร ถนน

สะพาน ไฟฟ้า ประปา การจัดส่งปฏิภูม การให้ความอบอุ่น การปรับอากาศ การระบายอากาศ ค่ายพัก สถานี คลังและที่ตั้งทางทหารอื่นๆ

11.2.2 อำนวยการ ประสานงานในเรื่องการ โครงการงานช่างยุทธโยธาต่างๆ

11.2.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงสถานที่ตั้งโดยทั่วไป

11.2.4 จัดทำแผน โครงการ ข้อจำกัดและประเมินราคาของแรงงานและวัสดุก่อสร้างในการก่อสร้างและในการซ่อม

11.2.5 ควบคุมและอำนวยการก่อสร้างหรือซ่อมอาคาร สาธารณูปโภค ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา การจัดส่งปฏิภูม การให้ความอบอุ่น การปรับอากาศ และระบบระบายอากาศ

11.2.6 อำนวยการเบิก เก็บรักษาและสิ่งอุปกรณ์เพื่อการซ่อมบำรุง

11.2.7 จัดให้มีสิ่งอุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อการก่อสร้างและการซ่อม

12. แผนกพลาธิการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

12.1 มีพลาธิการ (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 25 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

12.2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:230)

12.2.1 อำนวยการในเรื่องกำหนดนโยบายการรับ เก็บรักษา แจกจ่ายสิ่ง

อุปกรณ์สายพลาธิการ และอำนวยการในเรื่องการปฏิบัติ

การเกี่ยวกับกิจการทางการช่วยรบ

- 12.2.2 วางแผนและประสานงานเกี่ยวกับการส่งกำลัง
- 12.2.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาเกี่ยวกับสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการในเรื่องที่เกี่ยวข้องตามความมุ่งหมายทางยุทธศาสตร์หรือทางยุทธวิธี
- 12.2.4 วางแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา เก็บรักษาและแจกจ่ายสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการ
- 12.2.5 ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับที่ตั้งตำบลจ่าย ตำบลรวบรวมสิ่งอุปกรณ์เก็บซ่อมและที่ตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ
- 12.2.6 ดำเนินการเบิกจ่ายเก็บรักษาและควบคุมสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการในความรับผิดชอบของหน่วยและหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:27-31)

13. แผนกสรรพาวุธ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

13.1 มีนายทหารสรรพาวุธ (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบโดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 11 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

13.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:251)

- 13.2.1 จัดทำนโยบายและจัดการในเรื่องการรับเก็บรักษาซ่อมบำรุงแจกจ่ายยุทธโปกรณ์สายสรรพาวุธกระสุนและวัตถุระเบิด
- 13.2.2 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาทางเทคนิคในด้านการสรรพาวุธและให้ข้อเสนอที่จำเป็นอันเกี่ยวกับปัญหาด้านการสรรพาวุธ
- 13.2.3 วางแผนและอำนาจการในเรื่องการส่งกำลังสายสรรพาวุธ
- 13.2.4 วางแผนเกี่ยวกับการเบิกของหน่วยและดำเนินการจัดทำบันทึกสถานะภาพของกระสุน วัตถุระเบิด และสิ่งอุปกรณ์สายสรรพาวุธ
- 13.2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการเก็บ ซ่อมบำรุง รวมทั้งการเก็บซ่อม
- 13.2.6 ปฏิบัติการตรวจตรายุทธโปกรณ์สายสรรพาวุธที่ฝ่ายเราและข้าศึกใช้

- 13.2.7 รวบรวมข่าวสารเกี่ยวกับยุทธโรปกรณ์สายสรรพาวุธที่ฝ่ายเราและ  
ข้าศึกใช้
- 13.2.8 แจกจ่ายสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับเทคนิคของกิจการต่างๆ ในสายสรรพาวุธ
- 13.2.9 ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการเพิ่มหรือลดระดับสิ่งอุปกรณ์
- 13.2.10 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการแรงงานพื้นที่และการขนส่ง
- 13.2.11 ประสานกับหน่วยรับการสนับสนุนเกี่ยวกับนโยบายและปัญหา  
การซ่อมบำรุง

14. ฝ่ายโครงการและงบประมาณ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการ  
พิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

14.1 มีนายทหารโครงการและงบประมาณ (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้า  
และรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติ  
ในอัตรา 5 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

14.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรม  
กำลังพลทหารบก, 2533:630)

- 14.2.1 วางแผน พัฒนา ปรับปรุงโครงการงบประมาณ ให้คำปรึกษาแก่ผู้  
บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในเรื่องการงบประมาณ รักษา  
ระเบียบการบัญชีและการเก็บหลักฐานทางการเงิน
- 14.2.2 ประสานงาน ให้คำปรึกษาและเตรียมงบประมาณ
- 14.2.3 ชี้แจงและขยายความในพระราชบัญญัติ และคำชี้แจงงบประมาณ
- 14.2.4 อำนวยการจัดสรรงบประมาณและรวบรวมสถิติเพื่อปรับปรุง  
แก้ไขโดยการงบประมาณ
- 14.2.5 ช่วยตัดทอนหรือเพิ่มเติมงบประมาณให้หน่วยและหน่วยรับ  
การสนับสนุนเพื่อความเหมาะสมและประหยัด
- 14.2.6 ให้คำปรึกษาผู้บังคับบัญชาในเรื่องการงบประมาณ สถานภาพ  
และประสิทธิภาพของโครงการทางการเงิน
- 14.2.7 เก็บรักษาหลักฐาน ข้อมูลพัน ค่าใช้จ่าย ผลงานและสถิติอื่นๆ  
เพื่อพัฒนาและควบคุมนโยบายและระเบียบการของการเงิน
- 14.2.8 ควบคุมการปฏิบัติการของหน่วยรอง
- 14.2.9 ได้ตอบหนังสือราชการเกี่ยวกับงบประมาณ

15. ฝ่ายการเงิน ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้
- 15.1 มีนายทหารฝ่ายการเงิน (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 12 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)
- 15.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:293)
- 15.2.1 รักษาระเบียบการบัญชีเก็บหลักฐานทางการเงินเกี่ยวกับบัญชีเงินงบประมาณ บัญชีเงินทุน และบัญชีทรัพย์สิน เตรียมและรวบรวมทางงบประมาณของหน่วย
  - 15.2.2 ปฏิบัติการทำบัญชีเงินงบประมาณและควบคุมงบประมาณอนุญาตประจำปี
  - 15.2.3 ประสานงานให้คำปรึกษาและเตรียมทำงบประมาณของหน่วย
  - 15.2.4 แนะนำผู้บังคับบัญชาในเรื่องการงบประมาณ สถานภาพของงบประมาณและประสิทธิภาพของโครงการใช้เงินในปัจจุบัน
  - 15.2.5 ประสานงานและให้คำแนะนำแก่หน่วยที่เกี่ยวข้องในการทำงบประมาณ ศึกษาวิเคราะห์ประมาณการเพื่อประโยชน์ในการทำงบประมาณ
  - 15.2.6 เก็บรักษาหลักฐานเกี่ยวกับข้อผูกพัน ค่าใช้จ่ายผลงานและสถิติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมวินิจฉัยงบประมาณของหน่วย
  - 15.2.7 อำนวยความสะดวกในเรื่องเก็บหลักฐานการเงินและงบประมาณต่างๆ
  - 15.2.8 ทำรายงานประจำเดือนหรือประจำงวดเกี่ยวกับข้อผูกพัน ค่าใช้จ่าย สถานภาพของงบประมาณที่จัดสรรและการเงินอื่นๆ
  - 15.2.9 พิจารณา โต้ตอบเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ บัญชีเงินทุน และบัญชีทรัพย์สิน
  - 15.2.10 ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นๆ ให้แก่หน่วยและหน่วยรับการสนับสนุนในพื้นที่รับผิดชอบ
16. ฝ่ายพระธรรมนูญ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

16.1 มีนายทหารพระธรรมนูญ (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 1 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

16.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:337)

16.2.1 สืบสวนและสอบสวนคดีตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

16.2.2 เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

16.2.3 พิจารณาและเสนอความเห็นทางกฎหมายทางปกครองและทางวินัยตามคำสั่งผู้บังคับบัญชามอบหมาย

16.2.4 ตรวจสอบร่างสัญญาต่างๆ ของทางราชการทหาร

16.2.5 ให้ความคิดเห็นทางวิชาการแก่นายทหารพระธรรมนูญของหน่วยรอง

16.2.6 มีอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ และระเบียบ ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของนายทหารพระธรรมนูญตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยนายทหารพระธรรมนูญ พ.ศ. 2499

17. ฝ่ายการสารวัตร ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

17.1 มีนายทหารฝ่ายการสารวัตร (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 4 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

17.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:348-349)

17.2.1 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในเรื่องทั้งปวงเกี่ยวกับสารวัตรทหาร กำกับดูแลการปฏิบัติการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหาร บังคับบัญชาและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการปฏิบัติการของสารวัตรทหาร และกำกับดูแลการปฏิบัติการของเรือนจำตลอดจนที่ตั้งเกี่ยวข้อง

- 17.2.2 อำนาจการกำกับดูแลหรือบังคับบัญชาหน่วยทหารสารวัตร เพื่อควบคุมให้หน่วยต่างๆ และทหารทุกคนปฏิบัติตามกฎต่างๆ ให้ดำเนินไปตามกฎ ข้อบังคับ คำสั่งของทหาร ดำเนินการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ซึ่งอยู่ในอำนาจของศาลทหาร
- 17.2.3 อำนาจการหรือกำกับดูแลเกี่ยวกับเชลยศึกในเรื่องการรวบรวมกักกัน ฝึกอบรมให้ทำงาน จับกุมทหารหลบหนี และการส่งคืนไปให้ข้าศึก
- 17.2.4 อำนาจการหรือกำกับดูแลการปฏิบัติการของสารวัตรทหารในการป้องกันและสอบสวนอาชญากร ปรามปรามพวกก่อการร้าย ป้องกันสถานที่สำคัญๆ ป้องกันทรัพย์สินสมบัติต่างๆ เช่น การป้องกันสิ่งอุปกรณ์และยุทธภัณฑ์ในที่เก็บให้พ้นจากการลอบทำลาย
- 17.2.5 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่พลเรือนและเจ้าหน้าที่อื่นๆ อาทิ การควบคุมนายทหารนอกที่ตั้งของสารวัตรทหารได้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วย
- 17.2.6 อำนาจการควบคุมให้มีการปฏิบัติการของหน่วยต่างๆ ของทหารดำเนินไปตามกฎ ข้อบังคับ คำสั่งและวินัย อาทิ การจราจรในพื้นที่ทหาร การเดินทางของเจ้าหน้าที่ออกไปหรือเข้ามาในพื้นที่ของทหาร
- 17.2.7 กำกับดูแลหรืออำนาจการปฏิบัติเกี่ยวกับผู้ฝ่าเงินกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง รวมทั้งทหารพลัดหน่วย นักโทษทหารที่หลบหนี และทหารที่หนีราชการ
- 17.2.8 วางแผน ประสาน และทำการรวบรวมขึ้นต้น ดำเนินกรรมวิธี และควบคุมเชลยศึก อำนาจการควบคุมผู้ลี้ภัย
- 17.2.9 อำนาจการใช้ทางเทคนิคและทางยุทธวิธี ดำเนินการงานธุรการ การฝึก การส่งกำลัง และการให้ความปลอดภัยแก่หน่วย หรือหน่วยที่มาสมทบ

- 17.2.10 อำนาจการและกำกับดูแลการปฏิบัติการควบคุม เช่น กอง  
รักษาการณ์ เรือนพยาบาลของผู้ถูกคุมขัง ตลอดจนความเป็นอยู่  
วินัย การปฏิบัติต่อผู้ถูกคุมขังให้ถูกต้องตามข้อบังคับ เช่น  
รับฟังและสอบสวนข้อไม่พึงพอใจของนักโทษ ตลอดจนหาทาง  
แก้ไข จัดให้มีพิธีทางศาสนา บริการความเป็นอยู่ การไปรษณีย์  
ของผู้ถูกคุมขัง และจัดให้มีและกำกับดูแลการเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมขัง
- 17.2.11 จัดทำบันทึกรายงานเกี่ยวกับผู้ถูกคุมขัง การเบิกสิ่งอุปโภคที่  
จำเป็นแก่การดำเนินการและซ่อมบำรุงที่ควบคุม
- 17.2.12 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับหน่วยในเรื่องที่ข้องเกี่ยวกับที่ควบคุม
- 17.2.13 พิจารณาแผนนโยบายการฝึก และอำนาจการฝึก การสั่งการแก่  
เจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามเทคนิคของการคุมขัง

18. ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ  
พอสรุปได้ดังนี้

18.1 มีนายทหารฝ่ายการสืบสวนสอบสวน (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้า  
และรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่  
ปฏิบัติในอัตรา 4 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

18.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรม  
กำลังพลทหารบก, 2533:368)

- 18.2.1 กำกับ ดูแลดำเนินการและช่วยเหลือในการสืบสวนสอบสวน  
อาชญากรรมที่เกี่ยวกับทรัพย์สินของทางราชการทหารหรือเกี่ยว  
ข้องกับบุคคลซึ่งอยู่ในวงการทหาร ตลอดจนการป้องกันและ  
การวิจัยอาชญากรรมในหน่วย
- 18.2.2 อำนาจการสืบสวนอาชญากรรมและประสานงานกับเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายทหารและพลเรือนที่เกี่ยวข้อง โดยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร  
และพิจารณาร่วมกัน
- 18.2.3 วางแผนกำกับการและควบคุมดูแลการปฏิบัติการสืบสวนสอบสวน  
ตลอดจนตรวจตราความปลอดภัยตามโครงการสืบสวน  
สอบสวนอาชญากรรม

- 18.2.4 แนะนำและช่วยเหลือผู้บังคับหน่วยทหารสารวัตร นายทหาร ฝ่ายการสารวัตรในด้านการสืบสวนสอบสวนและป้องกัน อาชญากรรม
- 18.2.5 อำนวยการและรวบรวมในการเตรียมหลักฐาน รายงาน บันทึกราย และแฟ้มที่เกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม
- 18.2.6 ทบทวนและประเมินค่าคดีอาญา
- 18.2.7 ให้การศึกษา เสนอข้อคิดเห็น และแนะนำในข้อกฎหมายแก่นายทหารสารวัตร

19. ศาล ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

19.1 มีจำศาล (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบโดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 1 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ถับ)

19.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานพอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:157)

- 19.2.1 ปฏิบัติงานธุรการทั้งปวงของศาลทหาร
- 19.2.2 ปฏิบัติงานสารบรรณทั้งปวงของศาลทหาร
- 19.2.3 ตรวจสอบฟ้องตลอดจนคำคู่ความก่อนนำเสนอศาลทหาร
- 19.2.4 ดำเนินการให้พยานและล่ามทำการสาบานหรือปฏิญาณโดยถูกต้อง
- 19.2.5 จัดทำหมายต่างๆ
- 19.2.6 ดำเนินงานธุรการทั้งหลายเพื่อการดำเนินการพิจารณาพิพากษา อรรถคดีของศาล
- 19.2.7 เก็บรักษาสำนวนเอกสารและหลักฐาน ตลอดจนการส่งคืน
- 19.2.8 ทำการตรวจสอบเกี่ยวกับการประเมิน
- 19.2.9 ปฏิบัติการในเรื่องการเงิน พัสดุและของกลางให้เป็นไปตามข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยงานนั้น
- 19.2.10 ทำบัญชีสารบรรณความ สถิติและการรายงานเกี่ยวกับกิจการศาลทหาร

19.2.11 มีอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับและระเบียบ  
ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าศาลทหาร ตามข้อบังคับ  
กระทรวงกลาโหมว่าด้วยเจ้าศาลทหาร พ.ศ. 2499

20. อัยการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

20.1 มีอัยการศาล (อัตราชั้นยศพันโท) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมี  
ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 3 คน  
(กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

20.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้  
(กรมกำลังพลทหารบก, 2533:336)

20.2.1 ตรวจสอบสำนวนการสอบสวนคดีอาญา แล้วเสนอความเห็นต่อ  
ผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องหรือสั่งการอย่างอื่นแล้วแต่  
กรณี

20.2.2 เป็น โจทย์ฟ้องและดำเนินคดีอาญาในศาลทหาร

20.2.3 ร้องขอศาลทหารที่มีอำนาจให้พิพากษาให้จำเลยคืนทรัพย์สินใช้ราคา  
ทรัพย์สินหรือใช้ค่าสินไหมทดแทนความเสียหายให้ราชการ ในกรณี  
ที่จำเลยมีเจตนากระทำความผิดต่อทรัพย์สินนั้น โดยตรง

20.2.4 ร้องขอศาลทหารที่มีอำนาจเกี่ยวกับการยึดทรัพย์สินจำเลย เพื่อชำระ  
หนี้ตามคำพิพากษาศาลทหารให้แก่ราชการ

20.2.5 สอบสวนคดีอาญาหึ่งปวงซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหารตามคำสั่งของ  
ผู้บังคับบัญชา

20.2.6 สอบสวนเพิ่มเติมหรือจะสั่งให้ผู้มีอำนาจสอบสวนทำการสอบ  
สวนเพิ่มเติม

20.2.7 ออกหมายเรียกให้บุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารวัตถุ  
หรือสิ่งอื่นใดที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานได้

20.2.8 ส่งสำเนาสอบสวนคดีอาญาให้พนักงานอัยการ เมื่อเห็นว่าคดี  
ไม่อยู่ในอำนาจศาลทหาร และแจ้งให้ผู้สอบสวนคดีนั้นทราบ

20.2.9 มีอำนาจและหน้าที่อื่นๆ ตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ และระเบียบ  
ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของอัยการทหาร ตามข้อบังคับ  
กระทรวงกลาโหมว่าด้วยอัยการทหาร พ.ศ. 2499

21. กองเรือนจำ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

21.1 มีผู้บังคับกองเรือนจำ (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 7 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

21.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:351)

21.2.1 อำนวยการและกำกับดูแลการปฏิบัติการควบคุม

21.2.2 กำกับ ดูแลการฝึกความเป็นอยู่ วิจัย การใช้และการปฏิบัติต่อผู้ถูกคุมขังให้ถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับ

21.2.3 จัดทำบันทึก รายงานเกี่ยวกับผู้ถูกคุมขัง

21.2.4 ควบคุมการเคลื่อนย้ายผู้ถูกคุมขัง

21.2.5 จัดทำแผนนโยบายการฝึกและความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุมขัง

21.2.6 ดำเนินกรรมวิธีต่อผู้ถูกคุมขังในการเข้าออกจากที่ควบคุม

21.2.7 ดำเนินการเบิกสิ่งอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานและซ่อมบำรุงที่ควบคุม

21.2.8 รับฟังและสอบสวนข้อไม่พึงใจของนักโทษ ตลอดจนหาข้อแก้ไข

21.2.9 จัดให้มีพิธีทางศาสนา บริการความเป็นอยู่ การไปรษณีย์ผู้ถูกคุมขัง และจัดการให้มีและกำกับดูแลการเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมขัง

21.2.10 อำนวยการฝึกและสั่งการปฏิบัติต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องตามเทคนิคของการคุมขังและการรักษาการณ์

21.2.11 ให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาในเรื่องห้วงปวงเกี่ยวกับที่ควบคุมและการรักษาการณ์

22. ฝ่ายการสื่อสาร ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

22.1 มีนายทหารฝ่ายการสื่อสาร (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 2 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

22.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:45)

- 22.2.1 อำนวยการหรือกำกับดูแลการติดตั้งการปฏิบัติการและการซ่อมบำรุงเกี่ยวกับระบบการติดต่อสื่อสารของหน่วย
  - 22.2.2 วางแผนหรือจัดระบบการติดต่อสื่อสารทางสายวิทยุ โสตทัศนะ และการนำสาร
  - 22.2.3 อำนวยการและกำกับดูแลการติดตั้ง การปฏิบัติการติดต่อสื่อสารของหน่วย
  - 22.2.4 อำนวยการให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับหน่วยที่มากขึ้นสมทบ หน่วยสนับสนุนและหน่วยข้างเคียง
  - 22.2.5 ดำเนินการให้มีการระวังป้องกันข่าวรั่วไหลเนื่องจากการติดต่อสื่อสาร
  - 22.2.6 ให้คำแนะนำในเรื่องการติดต่อสื่อสารต่อผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการของหน่วย
  - 22.2.7 อำนวยการในเรื่องการซ่อมบำรุงเครื่องมือสื่อสาร
  - 22.2.8 อำนวยการฝึก การปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่วิทยุของหน่วย การใช้รหัส การสร้างช่องทางสายการปฏิบัติของศูนย์การสื่อสาร
23. ฝ่ายสวัสดิการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้
- 23.1 มีนายทหารสวัสดิการ (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 9 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)
  - 23.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:280)
    - 23.2.1 วางแผนประสานงานและอำนวยการเกี่ยวกับสวัสดิการนอกเวลาราชการ ทั้งการกีฬาและบันเทิงและให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาในเรื่องเหล่านั้น
    - 23.2.2 วางแผนประสานงานและอำนวยการเกี่ยวกับการบำรุงความสุขรวมทั้งโครงการเกี่ยวกับการกีฬาและบันเทิง
    - 23.2.3 ปฏิบัติการเกี่ยวกับศูนย์กลางการพักผ่อนและสโมสรร้านขายของสนามกีฬา อาคารบ้านพัก ห้องสมุด
    - 23.2.4 ดำเนินการในเรื่องมหรสพของทหาร เช่น การฉายภาพยนตร์
    - 23.2.5 จัดหาละครหรือคณะบันเทิงต่างๆ มาแสดงเป็นครั้งคราว

- 23.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการพักผ่อนนอกที่ตั้ง
- 23.2.7 ดำเนินการประสานการปฏิบัติการของบริการบำรุงความสุขทั้งปวง และให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในเรื่องเกี่ยวกับการพักผ่อน
- 23.2.8 ดำเนินการในด้านสวัสดิการให้ข้าราชการในหน่วยและหน่วยรับการสนับสนุน (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:9-10)

24. ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านกิจการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

24.1 มีอนุศาสนาจารย์ (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 1 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

24.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:283)

- 24.2.1 ปฏิบัติการหรืออำนวยการเกี่ยวกับการศาสนาและให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวงเกี่ยวกับการศาสนาและขวัญ
- 24.2.2 ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริการทางศาสนาและวางโครงการให้ทหารมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจ
- 24.2.3 เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วยและนักโทษทหาร
- 24.2.4 ช่วยเหลือและประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี
- 24.2.5 ดำเนินการอบรมผู้คัดเลือกเข้ามาเป็นทหารและทำการบรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา
- 24.2.6 ติดต่อประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ต่างๆ เช่น สภากาชาด หรือวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
- 24.2.7 รับและแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับศาสนาและทำรายงานผลการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

25. สำนักงานขนส่ง ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการส่งกำลังพอสรุปได้ดังนี้

25.1 มีนายทหารการขนส่ง (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 36 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

25.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสั่งเขปดังนี้  
(กรมกำลังพลทหารบก, 2533:68)

- 25.2.1 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในเรื่องการขนส่ง
- 25.2.2 เตรียมนโยบายในการเคลื่อนย้ายหน่วยทหารและสิ่งอุปกรณ์
- 25.2.3 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในเรื่องการสนับสนุนในด้านการขนส่งหรือสนองแผนทางยุทธศาสตร์หรือแผนทางยุทธวิธี
- 25.2.4 ประสานงานกับหน่วยอื่นๆ ในเรื่องแผนการปฏิบัติการขนส่งและแผนหมุนเวียนการจราจร
- 25.2.5 อำนวยการใช้การขนส่งทางน้ำทางรถไฟทางถนน ทางอากาศ ทางท่อในแผนของหน่วยที่มาสมทบหรือในพื้นที่รับผิดชอบ
- 25.2.6 จัดการในเรื่องการป้องกันสิ่งของเสียหาย การเก็บรักษา การแจกจ่ายเครื่องมือขนส่งสิ่งอุปกรณ์
- 25.2.7 ศึกษาถึงขีดความสามารถของการขนส่งทางรถไฟ ทางถนน ทางอากาศ ทางท่อที่มีอยู่
- 25.2.8 ปฏิบัติการตรวจตราเครื่องมือขนส่งทุกชนิด
- 25.2.9 พิจารณาข่าวสารเกี่ยวกับเครื่องมือขนส่งของข้าศึก เส้นทางและสิ่งอำนวยความสะดวกของข้าศึก
- 25.2.10 การวางแผนกำกับดูแลการฝึกหน่วยทหารขนส่งที่มีในอัตราหรือที่มาขึ้นสมทบ

26. กองร้อยมณฑลทหารบก ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการและบริการ พอสรูปได้ดังนี้

26.1 มีผู้บังคับกองร้อยมณฑลทหารบก (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 38 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

26.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสั่งเขปดังนี้  
(กรมกำลังพลทหารบก, 2533:172)

- 26.2.1 ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนด้วยการบริการให้แก่หน่วยในเรื่องการช่วยรบ การส่งกำลัง การขนส่ง การทะเบียนศพ การซ่อมบำรุง

26.2.2 ปฏิบัติการรับ แจ่งจ่ายสิ่งอุปกรณ์ให้แก่หน่วยที่รับการสนับสนุน

26.2.3 รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ตั้งของหน่วย (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:3)

27. กองร้อยสารวัตร ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ พอสรุปได้ดังนี้

27.1 มีผู้บังคับกองร้อยมณฑลทหารบก (อัตราชั้นยศพันตรี) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 56 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

27.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:349)

27.2.1 อำนาจการและปฏิบัติการควบคุมให้มีการปฏิบัติการของหน่วยต่างๆ ของทหารดำเนินไปตามกฎข้อบังคับ คำสั่ง และวินัย

27.2.2 กำกับดูแลและปฏิบัติการเกี่ยวกับผู้ฝ่าฝืนกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง รวมทั้งทหารพลัดหน่วย นักโทษทหารหลบหนีและทหารหนีราชการ

27.2.3 ทำหน้าที่ป้องกันภัยให้แก่บุคคลในการควบคุมเฉลยศึก ในขณะที่ส่งกลับหรือเปลี่ยนที่ควบคุม

27.2.4 การรักษาความปลอดภัยประจำวัน โดยจัดเจ้าหน้าที่สารวัตรรักษาการณ์ประจำวัน (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:16)

27.2.5 จัดเจ้าหน้าที่สารวัตรตรวจวินัยทหารยกหน่วย ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานเกี่ยวกับกิจการของส่วนราชการอื่นและปฏิบัติหน้าที่ในสถานีทหารสารวัตรนอกที่ตั้ง (มณฑลทหารบกที่ 42, 2540:13-14)

28. หมวดดุริยางค์ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษพอสรุปได้ดังนี้

28.1 มีผู้บังคับหมวดดุริยางค์ (อัตราชั้นยศร้อยเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 17 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

28.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอสังเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:282)

- 28.2.1 ปฏิบัติการและกำกับดูแลในเรื่องคุรียา่งค์ของหน่วย
- 28.2.2 ตรวจสอบความสามารถทางด้านคนตรีของผู้ที่ถูกบรรจุเข้ามา  
เป็นทหารคุรียา่งค์
- 28.2.3 ดำเนินการฝึกหน่วยคุรียา่งค์โดยฝึกเป็นบุคคลและเป็นหน่วย
- 28.2.4 อำนวยการปฏิบัติของวงคุรียา่งค์ในสนาม ตรวจสอบผลกองเกียรติยศ  
และในงานพิธีต่างๆ
- 28.2.5 คัดเลือกเพลงหรือบรรเลงในโอกาสต่างๆ
- 28.2.6 อำนวยการจัดหาหรือซื้อเครื่องดนตรี
- 28.2.7 อำนวยการทางธุรการ การขนส่ง การส่งกำลัง และซ่อมบำรุง  
ให้แก่หน่วยและหน่วยรับการสนับสนุน

29. หมวดสื่อสาร ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการทางการสื่อสาร พอสรรูปได้ดังนี้

29.1 มีผู้บังคับหมวดสื่อสาร (อัตราชั้นยศร้อยเอก) เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบ โดยมีข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรในความรับผิดชอบตามงานที่ปฏิบัติในอัตรา 13 คน (กองทัพบก, อจย.51-201, ลับ)

29.2 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน พอส่งเขปดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก, 2533:46)

- 29.2.1 อำนวยการสร้าง ติดตั้ง ปฏิบัติการซ่อมบำรุงตรวจตรา และการ  
ส่งกำลังของระบบการติดต่อสื่อสารของเหล่าทหารสื่อสาร
- 29.2.2 อำนวยการปฏิบัติการและการซ่อมบำรุงของเครื่องมือสื่อสาร  
ประจำที่และเครื่องมือสื่อสารในสนาม
- 29.2.3 กำหนดที่ตั้งของศูนย์การสื่อสาร และการติดตั้งเครื่องมือสื่อสาร  
ต่างๆ ภายในศูนย์การสื่อสาร
- 29.2.4 จัดทำคำสั่งยุทธการในหัวข้อเรื่องการติดต่อ
- 29.2.5 ปฏิบัติการในทางเทคนิคและยุทธวิธีในเรื่องการสื่อสาร
- 29.2.6 จัดตั้งและปฏิบัติการในเรื่องการซ่อม การซ่อมบำรุง
- 29.2.7 ปฏิบัติการในเรื่องระบบการส่งกำลังสายสื่อสาร รวมทั้งการ  
จัดทำรายงานบันทึกการปฏิบัติ
- 29.2.8 ปฏิบัติการในเรื่องอื่นๆ ทั้งทางเทคนิคธุรการที่เกี่ยวข้องกับการ  
สื่อสาร

## บทที่ 4

### วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษา กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. เทคนิคการให้คะแนนและการตรวจนับคะแนน
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 410 คน (แผนกประวัติฯ มณฑลทหารบกที่ 42, 2540) ซึ่งจำแนกตามระดับชั้นยศ 2 ระดับ ดังปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แยกตามระดับชั้นยศ

ลำดับที่	ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร (คน)
1	สิบตรี - สิบเอก	212
2	จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	198
รวม		410

ที่มา : แผนกประวัติบำเหน็จและบำนาญ มณฑลทหารบกที่ 42  
เดือนมีนาคม พ.ศ. 2540

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามระดับชั้นยศ ในอัตราส่วนร้อยละ 25 (เกรอวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล, 2530:184) เนื่องจากกลุ่มระดับชั้นยศ สิบตรี สิบโท สิบเอก มีคุณสมบัติแตกต่างจากกลุ่มระดับชั้นยศ จ่าสิบตรี จ่าสิบโท และจ่าสิบเอก (กรมสารบรรณทหารบก, 2539:232) กล่าวคือ ในการบรรจุให้รับราชการครั้งแรกของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จะได้รับการบรรจุในอัตราสิบเอก แต่การแต่งตั้งยศจะเริ่มต้นด้วยการแต่งตั้งยศสิบตรีก่อนจึงจะเลื่อนยศขึ้นเป็นสิบโท และสิบเอกตามลำดับ แต่ก็ยังอยู่ในตำแหน่งอัตราเดียวกันคือ อัตราสิบเอก ต่อจากนั้นจึงจะได้รับการปรับระดับตำแหน่งอัตราสูงขึ้นคือ ตำแหน่งอัตราจ่าสิบเอก เมื่อมีอัตราจ่าสิบเอกว่าง โดยจะเริ่มต้นเลื่อนยศจากจ่าสิบตรี เป็นจ่าสิบโท และจ่าสิบเอก ตามลำดับ เนื่องจากอัตราตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามระดับชั้นยศได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบก

ระดับชั้นยศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25
สิบตรี - สิบเอก	212	53
จ่าสิบตรี - จ่าสิบเอก	198	50
รวม	410	103

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบประกอบด้วยตัวแปรอิสระต่างๆ ดังนี้

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
4. ภูมิลำเนาเดิม
5. ระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับขวัญมีจำนวน 49 ข้อ โดยจำแนกออกเป็นด้านต่างๆ 7 ด้านดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 1 - ข้อที่ 7)
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 8 - ข้อที่ 14)
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 15 - ข้อที่ 21)
4. การยอมรับนับถือ จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 22 - ข้อที่ 28)
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 29 - ข้อที่ 35)
6. ความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 36 - ข้อที่ 42)
7. โอกาสก้าวหน้า จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 43 - ข้อที่ 49)

แบบสอบถามนี้มีตัวเลือกให้ผู้ตอบเลือกตอบเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงมาก
- 4 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูง
- 3 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

1 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำมาก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ลำดับ	ขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ	ความคิดเห็นของผู้ตอบ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานเป็นไป ตามระเบียบแบบแผน ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ไม่ก้ำก๋ายกัน		✓			
00	สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอ			✓		

ตัวอย่างในข้อ 0 แสดงว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการ  
มณฑลที่ 42 มีขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะงานที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน  
ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนก้ำก๋ายกันอยู่ในระดับสูง

ตัวอย่างในข้อ 00 แสดงว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการ  
มณฑลทหารบกที่ 42 มีขวัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ใน  
การปฏิบัติงาน มีเพียงพออยู่ในระดับ ปานกลาง

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ  
ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหาร  
บกที่ 42 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอ  
แนะอื่นๆ

## การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42
3. นำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ด้านต่างๆ จำนวน 7 ด้าน คือ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (pretest) กับข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง (validity) และเชื่อถือได้ (reliability) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 กลุ่มใหม่ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
7. นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาตรวจให้คะแนน และใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล, 2530:224) ได้ค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 96
8. ปรับปรุงแบบสอบถามครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยต่อไป

## เกณฑ์การให้คะแนนและการตรวจนับคะแนน

เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ให้คะแนนและการตรวจนับคะแนน ดังนี้

กำหนดน้ำหนักในแต่ละข้อรายการที่แสดงความคิดเห็นของผู้ตอบตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (เครื่อวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล, 2530:210-212) โดยกำหนดค่าของตัวเลือกตามวิธีกำหนดค่าน้ำหนัก (Arbitrary Weighting Method) ซึ่งมีค่าคะแนนของตัวเลือกขั้วในการปฏิบัติงานข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำนวน 5 ระดับดังนี้

ระดับขั้วสูงมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับขั้วสูง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับต่ำ	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับต่ำมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุมัติผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แล้วนำไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนตามกำหนด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 20 วัน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ และคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ให้คะแนนข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็น 5 4 3 2 และ 1 สำหรับคำตอบในช่องความคิดเห็นของผู้ตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ
3. หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แล้วนำข้อมูลเพื่อมาประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2532:111)
  - 3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับสูงมาก
  - 3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับสูง
  - 3.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับปานกลาง
  - 3.4 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับต่ำ
  - 3.5 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับต่ำมาก
4. เปรียบเทียบระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แต่ละด้านจำแนกตามตัวแปรอิสระโดยใช้การทดสอบแบบที (t-test)
5. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยแยกออกตามลักษณะของปัญหาและข้อเสนอแนะของข้อมูล แล้วนำมาเสนอตามลำดับ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวัดระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ (เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล, 2530:224)

$$\text{สูตร } Y\alpha = \frac{K}{K - 1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ  $Y\alpha$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K คือ จำนวนเครื่องมือวัด

$S_1^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

$S_2^2$  คือ คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

สูตร (Wapale, 1983:27 อ้างถึงใน สมบัติ โยธาทิพย์, 2535:48)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทนค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทนผลรวมของคะแนน

N แทนจำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2524:77)

$$SD = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$  แทนค่าผลรวมกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว

$(\sum X)^2$  แทนค่าผลรวมของคะแนนทุกตัวด้วยยกกำลังสอง

N แทนค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

2.4 กำหนดค่าการทดสอบค่าที (t-test) ในการหาความแตกต่างระหว่างค่า

เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530:177)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2) - 2} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = (n_1 + n_2) - 2$$

- เมื่อ
- t แทนค่าสถิติในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
  - $\bar{X}_1$  แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
  - $\bar{X}_2$  แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
  - $S_1^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
  - $S_2^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
  - $n_1$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
  - $n_2$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
  - df แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

f แทน ความถี่ (frequency)

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

N แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2540 จำนวน 103 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามระดับชั้นยศ ในอัตราส่วนร้อยละ 25 จากข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีทั้งสิ้น 410 คน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครบตามจำนวนที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 103 คน ผลจากการตรวจสอบปรากฏว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้ง 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/PC - Statistical Package for the Social Science Personal Computer) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1.1 อายุ

1.1.2 ระดับการศึกษา

1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1.4 ภูมิลำเนาเดิม

1.1.5 ระดับชั้นยศ

1.2 ให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็น 5 4 3 2 และ 1 สำหรับคำตอบในช่องมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

1.3 หาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แล้วนำเสนอข้อมูลเพื่อประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

- 1.3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับสูงมาก
- 1.3.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับสูง
- 1.3.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.3.4 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับต่ำ
- 1.3.5 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ขวัญอยู่ในระดับต่ำมาก

1.4 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) ตามลำดับดังนี้

- 1.4.1 กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี กับกลุ่มที่มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป
- 1.4.2 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.4.3 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป
- 1.4.4 กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดกับกลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้
- 1.4.5 กลุ่มชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก กับกลุ่มชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก

1.5 รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน N = 103	ร้อยละ 100
1. อายุ		
ไม่เกิน 45 ปี	82	79.6
เกิน 45 ปีขึ้นไป	21	20.4
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	80.6
ปริญญาตรีขึ้นไป	20	19.4
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	13	12.6
เกิน 10 ปีขึ้นไป	90	87.4
4. ภูมิลำเนาเดิม		
อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้	75	72.8
อยู่นอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้	28	27.2
5. ระดับชั้นยศ		
สิบตรี สิบโท สิบเอก	53	51.5
จ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก	50	48.5

จากตาราง 3 สามารถเรียงลำดับตัวแปรที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกันมาก ออกไปหาน้อยตามลำดับได้ดังนี้คือ ระดับชั้นยศ ภูมิลำเนาเดิม อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน กล่าวคือ ยศสิบตรี สิบโท สิบเอก ร้อยละ 51.5 ยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก ร้อยละ 48.5 ภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ ร้อยละ 72.8 ภูมิลำเนาเดิม นอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ ร้อยละ 27.2 อายุไม่เกิน 45 ปี ร้อยละ 79.6 อายุเกิน 45 ปีขึ้นไป

ร้อยละ 20.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 80.6 ปริญญาตรี ร้อยละ 19.4 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 12.6 ประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 87.5

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ	N = 103		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สภาพการปฏิบัติงาน	3.15	0.71	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.33	0.97	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.35	0.71	ปานกลาง
4. การยอมรับนับถือ	3.38	0.64	ปานกลาง
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.34	0.78	ปานกลาง
6. ความรับผิดชอบ	4.20	0.65	สูง
7. โอกาสก้าวหน้า	3.26	0.82	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.43	.58	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ปรากฏว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง แต่ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสถานภาพการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในแต่ละด้านจะปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 5, 6, 7, 8, 9, 10 และ 11 ดังนี้

ตาราง 5 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	3	2.92
สูง	26	25.24
ปานกลาง	56	54.37
ต่ำ	17	16.50
ต่ำมาก	1	0.97
รวม	103	100

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 56 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 ลำดับรองลงมาคือ จำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานต่ำมากมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97

ตาราง 6 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	15	14.56
สูง	29	28.16
ปานกลาง	39	37.86
ต่ำ	17	16.51
ต่ำมาก	3	2.91
รวม	103	100

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 39 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 ลำดับรองลงมาคือจำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 ส่วนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่ำมาก มีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91

ตาราง 7 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	4	3.88
สูง	39	37.87
ปานกลาง	50	48.54
ต่ำ	9	8.74
ต่ำมาก	1	0.97
รวม	103	100

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 50 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 48.54 ลำดับรองลงมาคือ จำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานต่ำมากมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97

ตาราง 8 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของข้าราชการ  
ทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	6	5.82
สูง	36	34.95
ปานกลาง	54	52.43
ต่ำ	7	6.80
ต่ำมาก	0	0
รวม	103	100

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 54 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 ลำดับรองลงมาคือ จำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือต่ำมากนั้นไม่มี

ตาราง 9 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบก  
ที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	7	67.80
สูง	33	32.04
ปานกลาง	44	42.72
ต่ำ	17	16.50
ต่ำมาก	2	1.94
รวม	103	100

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 44 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 ลำดับรองลงมาคือจำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่ำมาก มีเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94

ตาราง 10 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของข้าราชการทหาร  
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	43	41.75
สูง	49	47.57
ปานกลาง	10	9.71
ต่ำ	1	0.97
ต่ำมาก	0	0
รวม	103	100

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 49 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.57 ลำดับรองลงมาคือ จำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก คือจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำมากนั้นไม่มี

ตาราง 11 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหาร  
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบก ที่ 42

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้า	N = 103	
	(f)	ร้อยละ
สูงมาก	8	7.77
สูง	32	31.07
ปานกลาง	44	42.72
ต่ำ	15	14.56
ต่ำมาก	4	3.86
รวม	103	100

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุดคือ จำนวน 44 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 ลำดับรองลงมาคือ จำนวนผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงคือจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 สำหรับผู้ที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานต่ำมากมีเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88

2.3 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ตามตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับยศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามอายุ ดังรายละเอียดในตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามอายุ

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ไม่เกิน 45 ปี		เกิน 45 ปีขึ้นไป		t
	N = 82		N = 21		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. สภาพการปฏิบัติงาน	3.1132	0.743	3.3129	0.547	-1.15
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3397	0.991	3.2789	0.894	0.26
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.3328	0.718	3.3946	0.647	-0.36
4. การยอมรับนับถือ	3.3676	0.651	3.4490	0.622	-0.52
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.3310	0.755	3.3605	0.906	-1.15
6. ความรับผิดชอบ	4.2125	0.643	4.1565	0.701	0.36
7. โอกาสก้าวหน้า	3.2300	0.835	3.3741	0.792	-0.71
เฉลี่ย	3.4181	0.587	3.4752	0.575	-0.40

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากที่มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า ทั้งด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.2 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังรายละเอียดในตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	N = 83		N = 20		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. สภาพการปฏิบัติงาน	3.2238	0.728	2.8643	0.547	2.07*
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3546	0.956	3.2143	1.032	0.58
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.3322	0.708	3.4000	0.713	-0.38
4. การยอมรับนับถือ	3.3460	0.583	3.5429	0.849	-0.98
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.3821	0.788	3.1500	0.755	1.19
6. ความรับผิดชอบ	4.1635	0.671	4.3571	0.553	-1.19
7. โอกาสก้าวหน้า	3.1962	0.772	3.5214	0.994	-1.60
เฉลี่ย	3.4283	0.564	3.4357	0.667	-0.05

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.3 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	ไม่เกิน 10 ปี		เกิน 10 ปีขึ้นไป		t
	N = 13		N = 90		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. สภาพการปฏิบัติงาน	2.8571	0.728	3.1968	0.700	-1.63
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3187	0.932	3.3286	0.978	-0.03
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.2967	0.610	3.3524	0.722	-0.26
4. การยอมรับนับถือ	3.1758	0.831	3.4243	0.611	-1.25
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.3187	0.911	3.3397	0.769	-0.09
6. ความรับผิดชอบ	4.0769	0.716	4.2190	0.645	-0.73
7. โอกาสก้าวหน้า	3.9011	1.024	3.3111	0.785	-1.69
เฉลี่ย	3.2779	0.663	3.4517	0.570	-1.01

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่ต่างจากที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาทางด้านปรากฏว่า ทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ทั้งสอง กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.4 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม ดังรายละเอียดในตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ N = 75		อยู่นอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ N = 28		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
	1. สภาพการปฏิบัติงาน	3.1981	0.726	3.0357	
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3733	0.969	3.2041	0.972	0.79
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.3810	0.671	3.2500	0.799	0.84
4. การยอมรับนับถือ	3.3676	0.671	3.4286	0.571	-0.43
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.3524	0.764	3.2959	0.846	0.32
6. ความรับผิดชอบ	4.2381	0.657	4.1020	0.639	0.94
7. โอกาสก้าวหน้า	3.2914	1.849	3.1735	0.762	0.64
เฉลี่ย	3.4574	0.575	3.3557	0.605	0.79

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่ต่างจากที่อยู่นอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ และเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า ทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ทั้งสอง กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.5 เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ ดังรายละเอียดในตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ	สิบตรี สิบโท		จ่าสิบตรี จ่าสิบโท		t
	สิบเอก		จ่าสิบเอก		
	N = 35		N = 50		
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
1. สภาพการปฏิบัติงาน	3.0647	0.799	3.2486	0.594	-1.33
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.2426	0.969	3.4171	0.968	-0.91
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.2938	0.604	3.4000	0.803	-0.75
4. การยอมรับนับถือ	3.2372	0.623	3.5400	0.633	-2.45**
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.2345	0.741	3.4457	0.820	-1.37
6. ความรับผิดชอบ	4.1132	0.684	4.2945	0.610	-1.42
7. โอกาสก้าวหน้า	3.9946	0.731	3.5400	0.832	-3.54**
เฉลี่ย	3.3115	0.541	3.5551	0.603	-2.16*

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มียศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าที่มียศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาทางด้านปรากฏว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก สูงกว่าของสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าของสิบตรี สิบโท สิบเอก สูงกว่าจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านอื่นๆ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าและสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยตามลำดับ และจากการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมาก มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  2. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับสูงมาก ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  3. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับสูงมาก ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  4. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับสูงมาก ระดับต่ำและระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  5. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับสูงมาก ระดับต่ำและระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  6. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับต่ำ ระดับสูงมาก และระดับต่ำมาก ตามลำดับ
  7. ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง ระดับต่ำ ระดับสูงมาก และระดับต่ำมาก ตามลำดับ
- เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบก ที่ 42 เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระปรากฏผลดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่าทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับขวัญด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่าทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามภูมิภาค พบว่า กลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่าทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของกลุ่มชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก สูงกว่ากลุ่มชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้าของกลุ่มชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก สูงกว่าจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านสภาพการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 103 คน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีปัญหาและข้อเสนอแนะพอประมวลได้ดังนี้

2.4.1 ปัญหาที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

- 2.4.1.1 สำนักงานคับแคบ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ทันสมัย
- 2.4.1.2 การส่งกำลังบำรุงจากหน่วยเหนือล่าช้า
- 2.4.1.3 สวัสดิการของผู้ป่วยไม่สมดุลย์กับค่าครองชีพ รายได้ไม่เพียงพอ  
กับรายจ่าย
- 2.4.1.4 มีบุคคลที่มีอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น โดยอาศัยความใกล้ชิดกับผู้บังคับ  
บัญชา
- 2.4.1.5 ผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล
- 2.4.1.6 การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
- 2.4.1.7 ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็น  
เห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.4.1.8 ผู้บังคับบัญชาไม่กำกับดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้าน  
สวัสดิการเท่าที่ควร
- 2.4.1.9 ผู้บังคับบัญชาแยกตัวเองจากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดช่องว่างจน  
มากเกินไปจนเป็นจริง
- 2.4.1.10 นโยบายวางไว้ดี แต่การปฏิบัติมักจะไม่เป็นไปตามนโยบายที่  
กำหนดไว้
- 2.4.1.11 การบรรจุบุคคลลงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสายงานบางตำแหน่ง ไม่  
สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากไม่มีความรู้ความสามารถ แต่ได้รับยศสูงขึ้น เนื่องจากเป็นเด็ก  
ของผู้ใหญ่ จึงมีผลให้ผู้อื่นไม่มีกำลังใจทำงาน

2.4.1.12 มีการแบ่งพรรค แบ่งพวก โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและความยุติธรรม

2.4.2 ข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

2.4.2.1 ควรมีการปรับปรุงการส่งกำลังบำรุง สิ่งอุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้รวดเร็วและทันสมัยยิ่งขึ้น

2.4.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

2.4.2.3 ผู้บังคับบัญชาควรเน้นความสำคัญเรื่องความยุติธรรมและเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนยศสูงขึ้น ควรพิจารณาให้รอบคอบและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

2.4.2.4 ควรเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานบ้าง

2.4.2.5 ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านสิทธิกำลังพล

2.4.2.6 ควรมีการบำรุงขวัญและดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการ เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีงานพิเศษทำ และส่งเสริมการมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง

## บทที่ 6

### การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษา กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัย “ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษา กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42” ผู้วิจัยได้เสนอครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา วิจัย สมมติฐานในการศึกษา วิธีการศึกษาวิจัย และผลการวิจัย โดยสรุปตามลำดับดังนี้

##### 1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ว่าอยู่ในระดับใด

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ

1.3 เพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

##### 2. สมมติฐานในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อย่างนี้

2.1 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่ในระดับปานกลาง

2 สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีความแตกต่างกันทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรมณฑลทหารบกที่ 42 แตกต่างกันไปด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 กลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่าง จากกลุ่มที่มีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป

2.2.2 กลุ่มที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญในการ ปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2.2.3 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีระดับขวัญใน การทำงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป

2.2.4 กลุ่มที่มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ คือ จังหวัดสตูล พัทลุง สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มที่ มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้

2.2.5 กลุ่มที่มียศสิบตรี สิบโท สิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากกลุ่มที่มียศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก

### 3. วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรในการศึกษาเป็นข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2540 จำนวน 410 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามระดับชั้นยศในอัตราส่วนร้อยละ 25 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

3.3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบประกอบด้วยตัวแปรอิสระต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องชี้วัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มากำหนดโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบลงในช่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ในคำถามจำนวน 49 ข้อ โดยจำแนกออกเป็นด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

#### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขออนุมัติจากผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 แล้วนำไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและส่งคืนตามกำหนด

3.4.2 นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบและส่งคืนผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 20 วัน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์จากการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามที่นำไปขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 103 ฉบับ ได้รับคืนมาทั้งหมดและปรากฏว่าแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้ง 103 ฉบับ

3.4.4 นำแบบสอบถามทั้ง 103 ฉบับ ไปดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

#### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS/PC = Statistical Package for the Social Science Personal Computer) เพื่อหาค่าทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (T- test)

#### 4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

4.1 สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 103 คน เมื่อพิจารณาโดยจำแนกจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านอายุ พบว่า อายุไม่เกิน 45 ปี ร้อยละ 79.6 อายุเกิน 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.4 ด้านการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.6 ระดับปริญญาตรีชั้นปี ร้อยละ 19.4 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 12.6 เกิน 10 ปี ร้อยละ 87.4 ด้านภูมิลำเนาเดิมพบว่า ผู้มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ ร้อยละ 72.8 นอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ ร้อยละ 27.2 และด้านระดับชั้นยศ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เป็นตัวแปรหลักในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างเพื่อสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ในอัตราร้อยละ 25 จากประชากรหมด 410 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน โดยจำแนกเป็นกลุ่มชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก ได้ร้อยละ 51.5 และกลุ่มจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก ได้ร้อยละ 48.5 (ดังรายละเอียดในตาราง 3)

4.2 ขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 จากการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ,  $SD = 0.58$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.65$ ) แต่ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง (ดังรายละเอียดในตาราง 4) และเมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแต่ละด้านแล้ว ปรากฏผลดังนี้

4.2.1 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับสูงมีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 49 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.57 ลำดับรองลงมาคือ ผู้มีระดับขวัญในอยู่ในระดับสูงมาก คือจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 แต่ผู้ที่มีระดับขวัญต่ำมากนั้นไม่มี (ดังรายละเอียดในตาราง 10)

4.2.2 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 56 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 ลำดับรองลงมาคือผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.24 แต่ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้มีระดับขวัญต่ำมากมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 (ดังรายละเอียดในตาราง 5)

4.2.3 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 39 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 ลำดับรองลงมาคือ ผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 แต่ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้มีระดับขวัญต่ำมากมีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91 (ดังรายละเอียดในตาราง 6)

4.2.4 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 50 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 ลำดับรองลงมาคือ ผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87 แต่ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือผู้มีระดับขวัญต่ำมาก มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 (ดังรายละเอียดในตาราง 7)

4.2.5 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 54 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 52.43 ลำดับรองลงมาคือ ผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 34.95 แต่ผู้มีระดับขวัญต่ำมากนั้นไม่มี (ดังรายละเอียดในตาราง 8)

4.2.6 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 44 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 ลำดับรองลงมาคือผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 แต่ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้มีระดับขวัญต่ำมาก มีเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 (ดังรายละเอียดในตาราง 9)

4.2.7 ผู้มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือจำนวน 44 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 ลำดับรองลงมาคือผู้มีระดับขวัญอยู่ในระดับสูง คือจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 แต่ที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ผู้มีระดับขวัญต่ำมาก มีเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88 (ดังรายละเอียดในตาราง 11)

4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ ปรากฏผลดังนี้

4.3.1 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี กับมีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 12)

4.3.2 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าทั้งนี้ ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 13)

4.3.3 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 14)

4.3.4 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ กับที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 15)

4.3.5 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าที่มีระดับชั้นยศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก สูงกว่าสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าของสิบตรี สิบโท สิบเอก สูงกว่าจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ดังรายละเอียดในตาราง 16)

4.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 สรุปได้ดังนี้

4.4.1 ปัญหาที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีดังนี้

- สำนักงานคับแคบ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เก่าไม่ทันสมัย

- การส่งกำลังบำรุงจากหน่วยเหนือล่าช้า

- สวัสดิการของผู้ป่วยไม่สมดุลงบกับค่าครองชีพ รายได้ไม่

เพียงพอกับรายจ่าย

- มีบุคคลที่มีอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น โดยอาศัยความสัมพันธ์ใกล้ชิด

กับผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล

- การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

- ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็น

จากผู้ใต้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาไม่กำกับดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้าน

สวัสดิการเท่าที่ควร

- ผู้บังคับบัญชาแยกตัวเองจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดช่องว่าง

จนมากเกินไปจนความจริง

- นโยบายวางไว้ดี แต่การปฏิบัติมักจะไม่เป็นไปตามนโยบายที่

กำหนดไว้

- การบรรจุบุคคลลงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสายงานบางตำแหน่ง

ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากไม่มีความรู้ความสามารถ แต่ได้รับยศสูงขึ้นเนื่องจากเป็นเด็กของผู้ใหญ่ จึงมีผลให้ผู้อื่นไม่มีกำลังใจทำงาน

- มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและความ

ยุติธรรม

4.4.2 ข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีดังนี้

- ควรมีการปรับปรุงการส่งกำลังบำรุง สิ่งอุปกรณ์สำนักงานและ

สิ่งอำนวยความสะดวกให้รวดเร็วและทันสมัยขึ้น

- ผู้บังคับบัญชาควรกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
- ผู้บังคับบัญชาควรเน้นความสำคัญเรื่องความยุติธรรม และเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนยศสูงขึ้น ควรพิจารณาให้รอบคอบและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
  - ควรเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานบ้าง
  - ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านสิทธิกำลังพล
- ควรมีการบำรุงขวัญและดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการ เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีงานพิเศษทำ และส่งเสริมการมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง

## การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ รวมทั้งเพื่อทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐาน มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ,  $SD = 0.58$ ) เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ออกแต่ละด้านปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.65$ ) แต่ระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น

สัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $SD = 0.71$ ) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = 0.78$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $SD = 0.97$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 0.82$ ) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.71$ ) การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นดังนี้

1.1 การที่ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ไม่กระตือรือร้นหรือตั้งใจและทุ่มเทความสามารถทำงานให้แก่หน่วยอย่างเต็มที่ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ขาดความตั้งใจ ความกระตือรือร้นต่องานที่ปฏิบัติ อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าเป็นผู้รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งโดยปกติงานที่ปฏิบัติจะเป็นงานประจำซึ่งมีระเบียบกฎ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่รับผิดชอบกำหนดให้ก่อนข้างชัดเจน และควบคุม กำกับดูแล และตรวจสอบ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ในขอบเขตได้ชัดเจน ซึ่งในขณะที่เดียวกันนี้ ระเบียบกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และการควบคุม กำกับดูแล ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้เป็นข้อจำกัดในความคิดริเริ่มหรือความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

1.2 การที่ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว แต่ระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จะได้รับการฝึกและอบรมระเบียบวินัย และปฏิบัติตามระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำจนเกิดความคุ้นเคยและเป็นนิสัย โดยเฉพาะวินัยของทหาร (กองทัพบก, ประมวลวินัยทหาร, 2508) ซึ่งจะให้ความสำคัญของวินัยทหารอย่างเคร่งครัด

1.3 จากการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองมณฑลทหารบกที่ 42 ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพการปฏิบัติงาน เช่น สำนักงานคับแคบ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเก่าไม่ทันสมัย การส่งคำสั่งบำรุงจากหน่วยเหนือล่าช้า สวัสดิการของผู้ไม่สมดุลงานค่าครองชีพ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และปัญหาด้านการบังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชา

ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล มีบุคคลที่มีอภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น โดยอาศัยความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาแยกตัวเองจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดช่องว่างจนมากเกินความเป็นจริง ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่จะส่งผลให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 โดยจำแนกตามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลำเนาเดิม และระดับชั้นยศ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี กับมีอายุเกิน 45 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2.1 ที่ตั้งไว้ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏว่า ค่า t อยู่ในระดับ -0.40 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 12)

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530:60-61) ซึ่งได้วิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานจังหวัดกระบี่ นอกจากนี้ยังปรากฏผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของประทีปเด่น เวศทวี (2535:80) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีข้าราชการชั้นสัญญาบัตร กองเรือยุทธการกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กล่าวคือ จากการวิจัยของทั้งสองท่านนั้นปรากฏว่าอายุไม่ทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2.2 ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏว่า ค่า t อยู่ในระดับ -0.05 แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีระดับสูงกว่าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะเห็นได้จากค่า  $t$  อยู่ที่ระดับ 2.07\* ส่วนด้านอื่นปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 13)

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของอรุณ

ศรีวรรณชาติ (2529:74) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และยังปรากฏผลเช่นผลการวิจัยของ สมบัติโยธาทิพย์ (2535:97) ซึ่งได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวคือ จากผลการวิจัยของทั้งสองท่านนั้นปรากฏว่า ระดับการศึกษาไม่ทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี กับมีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 10 ปีขึ้นไป มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2.3 ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากค่า  $t$  (t-test) ปรากฏว่าค่า  $t$  อยู่ในระดับ -1.01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านทั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 14)

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของสุนทร โคตรท่าน (2532:บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยังปรากฏผลเช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ปราโมทย์ ใหญ่อรุณ (2533:บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองผู้กำกับ (สอบสวน) กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยอาศัยตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งปรากฏว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มีภูมิลำเนาเดิมในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้กับที่มีภูมิลำเนาเดิมนอกพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปรากฏว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2.4 ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบค่า  $t$  (t-test) ปรากฏว่าค่า  $t$  อยู่ในระดับ 0.79 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานทั้งด้าน

สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน (ดังรายละเอียดในตาราง 15)

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏผลเช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ สมบัติ โยธาทิพย์ (2535:98) ซึ่งได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพบว่าพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับขวัญไม่แตกต่างกันทั้งในด้านลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการได้รับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านความเชื่อมั่นและนับถือผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผลการวิจัยยังปรากฏเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ชวลิต นิระกุล (2539:73) ซึ่งได้วิจัยเรื่องบทบาทในการพัฒนาสังคมของทหารบก สังกัดมณฑลทหารบกที่ 41 จังหวัดนครศรีธรรมราช และมณฑลทหารบกที่ 42 จังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ทหารบกสังกัดมณฑลทหารบกที่ 41 จังหวัดนครศรีธรรมราช และมณฑลทหารบกที่ 42 จังหวัดสงขลา ที่มีภูมิลำเนาเดิมในภาคใต้ มีบทบาทในการพัฒนาสังคมทั้งโดยภาพรวมและรายได้ ไม่แตกต่างจากทหารบกที่มีภูมิลำเนาเดิมในภาคอื่น

2.5 ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ที่มียศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าที่มียศสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2.5 ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏว่าค่า  $t$  อยู่ในระดับ  $-2.16^*$  และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก สูงกว่าสิบตรี สิบโท สิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจจะเป็นเพราะว่าจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก มีลำดับอาวุโสกว่าสิบตรี สิบโท สิบเอก ทั้งในระดับชั้นยศและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบปฏิบัติ (กรมสารบรรณทหารบก, 2539:41) ตลอดจนวินัยในการเคารพ (กองทัพบก, 2508:204-205) และปรากฏว่าระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าของสิบตรี สิบโท สิบเอก สูงกว่าจ่าสิบตรี จ่าสิบโท จ่าสิบเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสิบตรี สิบโท สิบเอก เป็นผู้ที่ยังเข้ารับราชการเนื่องจากการบรรจุครั้งแรกต้องบรรจุในตำแหน่งอัตราสิบเอก

จึงมีโอกาสดำเนินยศและตำแหน่งสูงขึ้น คือ ชั้นยศจ่าสิบตรี จ่าสิบโท และจ่าสิบเอก ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของงานธุรการกำลังพล (กรมสารบรรณทหารบก, 2539:233)

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ในครั้งนี้ ปรากฏว่าระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาของ Davis (1951:542) พบว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการรบสี่ประการคือ อาวุธ การฝึก และขวัญนั้น ขวัญมีความสำคัญที่สุดถึง 75% ขององค์ประกอบทั้งหมด นอกจากนั้น อรุณ รักธรรม (2524:98) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนว่า ขวัญมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ขวัญของข้าราชการจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก ถ้าข้าราชการมีขวัญไม่ดี ย่อมนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประชาชนในที่สุด ข้าราชการนั้นนับว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ พฤติกรรมของข้าราชการเป็นไปได้ทั้งปัจจัยเกื้อหนุน และอุปสรรคในการพัฒนาประเทศ และกวี วงศ์พุด (2536:58) ได้กล่าวไว้ว่าขวัญดี คือ กำลังใจดีหรือมีสภาพจิตใจดี ก็จะเกิดความตั้งใจ หรือสภาพจิตใจห่อเหี่ยว ท้อแท้ ก็ไม่ยอมทำงาน ผลงานก็จะออกมาไม่ดี ซึ่งจากผลการศึกษาระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ครั้งนี้ปรากฏว่า ระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างระดับขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรให้สูงขึ้น การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และจากการวิเคราะห์ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรปรากฏว่ามีเฉพาะระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และโอกาสก้าวหน้า ยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน่าจะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและ

เสริมสร้างให้สูงขึ้นเป็นลำดับแรก เนื่องจากในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะถึง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.48 ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะปัญหาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัญหาโอกาสก้าวหน้าไว้ดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สำนักงานคับแคบ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเก่าไม่ทันสมัย การส่งกำลังบำรุงจากหน่วยเหนือล่าช้า ควรมีการปรับปรุงการส่งกำลังบำรุง สิ่งอุปสรรคสำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้รวดเร็วทันสมัยขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสหรือยอมรับฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาแยกตัวเองจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดช่องว่างจนมากเกินไปจนเป็นจริง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรกำกับดูแลการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเน้นความสำคัญเรื่องความยุติธรรมและเปิดโอกาสหรือรับฟังการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และปัญหาด้านโอกาสก้าวหน้า ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน การบรรจุบุคคลลงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายงานบางตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เนื่องจากไม่มีความรู้ ความสามารถ แต่ได้รับยศสูงขึ้นเนื่องจากเป็นเด็กของผู้ใหญ่ จึงมีผลให้ผู้อื่นไม่มีกำลังใจทำงาน ควรมีการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานบ้าง การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนยศสูงขึ้น ควรพิจารณาให้รอบคอบและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านสิทธิกำลังพล ควรมีการบำรุงขวัญและดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการ เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีงานพิเศษทำ และส่งเสริมการมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง

การศึกษาวิจัยขวัญของผู้ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ในครั้งนี้เป็นการประเมินเจตคติจากความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 เพียงบางกลุ่มเท่านั้น ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น ควรจะให้มีการศึกษาวิจัยซ้ำและควรวิจัยหลายๆ ด้าน นอกจากนั้น ควรให้มีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานกับหน่วยทหารหน่วยอื่นที่มีขนาดแตกต่างกันหลายๆ ระดับ

## บรรณานุกรม

กวี วงศ์พุม. 2536. ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กรมกำลังพลทหารบก. 2533. เอกสารรวบรวมคำสั่ง กองทัพบก (คำชี้แจง) เรื่อง ระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร, ประจวบคีรีขันธ์ : โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ, ปกปิด.

กรมสารบรรณทหารบก. 2539. “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศ ของข้าราชการทหาร พ.ศ.2527”, ธุรการกำลังพล, วิชาทหารสารบรรณ-3, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอ็น.ที.

กรมสารบรรณทหารบก. 2539. ระเบียบแบบธรรมเนียม, วิชาทหารสารบรรณ-4, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอ็น.ที.

กองทัพบก. 2525. “การปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองในหน่วยทหาร”, คู่มือการสอบอบรมทหาร เล่ม 1, ประจวบคีรีขันธ์ : โรงพิมพ์กองทัพบก (สร.).

กองทัพบก. ศูนย์ทหารราบ, อจย. 51-201, ลับ.

กองทัพภาคที่ 4. 2524. นโยบายกองทัพภาคที่ 4, ลับ.

กองพลทหารราบที่ 5. “นโยบายและสั่งการของผู้บัญชาการทหารบก (ลับ)”, รวมนโยบาย, ปกปิด.

เคลือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. 2530. การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุภัทร เรื่องสุวรรณ. 2530. "ทหารไทยกับความมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ", ยุทธ  
โกษ. (104)1 : (ตุลาคม - ธันวาคม 2538), 37.

ฉัตรชัย วรรณันท์. 2524. หลักการบริหารโรงเรียน, พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2530. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และ  
ทำปกเจริญผล.

ชวลิต นิระกุล. สอ. 2539. "บทบาทในการพัฒนาสังคมของทหารบก สังกัดมณฑล  
ทหารบกที่ 41 จังหวัดนครศรีธรรมราช และมณฑลทหารบกที่ 42 จังหวัดสงขลา",  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ภาคใต้.

ธงชัย สันติวงษ์. 2537. หลักการจัดการ, "การสั่งการ", พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. 2532. การวิจัยเบื้องต้น, มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

ประทีปเด่น เวศทวี. 2535. "กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณี  
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรกองเรือยุทธการกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ  
รักษาฝั่ง", วิทยานิพนธ์ กส.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราโมทย์ ใหญ่อรุณ. พ.ต.ท., 2533. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของรอง  
ผู้กำกับ (สอบสวน) กองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยอาศัยตัวแปรภูมิหลังทาง  
สังคม เศรษฐกิจ, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพ  
มหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แผนกประวัติบำเหน็จและบำนาญ, มณฑลทหารบกที่ 42. 2540. บัญชีคุมทะเบียนประวัติ  
ข้าราชการ, (มีนาคม 2540).

พยอม วงศ์สารศรี. 2537. การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร :  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ภิญโญ สารร. 2516. หลักการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.

มณฑลทหารบกที่ 42. 2540. เอกสารประกอบการบรรยายสรุปมณฑลทหารบกที่ 42, ฉบับ.

รังสรรค์ ต้นเจริญ. 2534. “รูปแบบภาวะผู้นำแลพกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี  
ข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหา  
บัณฑิต, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รบ รักเรียน, พ.อ. 2530. ผู้นำที่ดี, กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525, กรุงเทพมหานคร :  
อักษรเจริญทัศน์.

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. 2530. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. 2539. การจัดและการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการ, ชุดที่ 6,  
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอุดมศึกษา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524. หลักการวิจัยทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร :  
ทวีกิจการพิมพ์.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2531. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วีรพันธ์ รั้งครัตน์, พล.ท. 2532. “ขวัญและกำลังใจ”, ยุทธโศภ, 85 (มกราคม 2532), 69.

ศุภลักษณ์ สุวรรณะชญ. “ทหารไทยกับความมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศ”, ยุทธโศภ.  
104 (ตุลาคม - ธันวาคม 2538) 61.

สุพิชญา ธีระกุล, 2526. หลักการบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สุรชาติ กิมมณี. 2534. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีครู  
โรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการศึกษาเอกชน”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะ  
รัฐศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทร โคตรท่าน. 2532. “ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

สมบัติ โยธาทิพย์. 2535. “ขวัญในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในสามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนา  
ชุมชน, สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมบูรณ์ บุญฤทธิ์, 2532. “บทบาทในการพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนประถมศึกษาใน  
โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบท : ศึกษาเฉพาะจังหวัด  
นครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534. "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช  
2534", ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม 108 ตอนที่ 216, 19.

อมรรัตน์ สอนคง. 2537. "บทบาทในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมของศึกษานิเทศก์และ  
ศึกษานิเทศก์ในภาคใต้", วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

อรุณ รักธรรม. 2524. พฤติกรรมข้าราชการไทย, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

อรุณ รักธรรม. 2526. พฤติกรรมข้าราชการไทย, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร :  
โอเดียนสโตร์.

อรุณ ศิริพันธ์. 2533. "บทบาทอิหม่ามในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะจังหวัดสงขลา",  
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

อรุณ ศรีวรรณชาติ. 2529. "ขวัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถม  
ศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช", วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

อาคม ใจแก้ว. 2533. "การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัย  
ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ", วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2531. “ขวัญและการบำรุงรักษาขวัญ”, หลักการบริหารงานบุคคล,  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.

Davis, Ralph C. 1951. **The Fundamentals of Top Management**. N.Y. : Harper and  
Brother Co.

Department of the Army. 1985. **FM. 22-100 Military Leadership**, Washington D.C. :  
U.S. Government Printing Office.

Flippo, Edwin B. 1967. **Principles of Personnel Management**. New York :  
McGraw-Hill Book Co.

Good, Carter, Sherman V. 1973. **Dictionary of Education**, New York : McGraw-Hill  
Book Co.

Koontz, Harold, and O'Donnell, Cyril. 1972. **Principles of Management : An Analysis  
of Managerial Function**. 5th ed. N.Y. : McGraw-Hill Book Co.

NeGro, Felin T. 1963. **Public Personnel Administration**. New York : Hold, Rinehart &  
Winston Inc.

Pegers, Paul., and Myers, Chales A. 1961. **Personnel Administration**, N.Y.:McGraw-Hill  
Book Co., Inc.

Yoder, Dale. 1959. **Personnel Principles and Policies**. Englewood Cliffs, New Jersey :  
Prentice-Hall, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ แผนประวัติฯ มทบ.42 โทร. 535

ที่ พ. /38

วันที่ 11 กันยายน 2538

เรื่อง ขออนุญาตใช้แบบสอบถามและทำวิทยานิพนธ์เรื่องขวัญของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้น  
สัญญาบัตร

เรียน ผบ.มทบ. 42

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ตามอนุมัติฯ ให้กระผมศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหา  
บัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ นั้น ในหลักสูตรดังกล่าวกระผมจะ  
ต้องสอบวิทยานิพนธ์ผ่านจึงจะศึกษาจบหลักสูตร ซึ่งกระผมได้เสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “ขวัญ  
ของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษากองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42”  
ทั้งนี้ เพื่อจัดทำข้อมูลดำเนินการวิเคราะห์ทางวิชาการ กระผมจึงได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อขอ  
ความร่วมมือจากกำลังพลชั้นประทวนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับประมวลผลประกอบการ  
วิเคราะห์ทางวิชาการตามรายละเอียดที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ) ร.อ.อนันต์ ฤทธิยา

(อนันต์ ฤทธิยา)

ประจำแผนกประวัติฯ มทบ. 42

ภาคผนวก ข

หมายเลขแบบสอบถาม

--	--	--

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร  
กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42

.....

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มุ่งวัดขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 คำตอบของท่านจะไม่เป็นภัยต่อท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยสำหรับนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของหน่วย ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
2. แบบสอบถามนี้จะไม่มีการตอบใดถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อจะเป็นความคิดเห็นจากความรู้สึกของท่านตามสภาพความเป็นจริง และข้อมูลที่ได้นี้จะเก็บเป็นความลับ นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
3. ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ จะเป็นพระคุณยิ่ง
4. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำนวน 5 ข้อ
  - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในลักษณะต่างๆ ที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน จำนวน 49 ข้อ
  - ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

## ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ
  - 1. ไม่เกิน 45 ปี
  - 2. เกิน 45 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา
  - 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2. ปริญญาตรีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
  - 1. ไม่เกิน 10 ปี
  - 2. เกิน 10 ปีขึ้นไป
4. ภูมิลำเนาเดิม
  - 1. ภูมิลำเนาเดิมก่อนรับราชการอยู่ในพื้นที่ 6 จังหวัดต่อไปนี้คือ  
จังหวัดสงขลา, จังหวัดพัทลุง, จังหวัดสตูล, จังหวัดปัตตานี,  
จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส
  - 2. ภูมิลำเนาเดิมก่อนรับราชการอยู่นอกพื้นที่ 6 จังหวัดข้างต้น
5. ระดับชั้นยศ
  - 1. สิบตรี สิบโท สิบเอก
  - 2. จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของท่าน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยของท่าน โดยคำนึงถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขณะที่ตอบแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย  ลงในช่องทางขวามือข้อความที่เห็นด้วย โดยพิจารณาดังนี้

- ถ้าท่านเห็นด้วยมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องหมายเลข 5  
 ถ้าท่านเห็นด้วย ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องหมายเลข 4  
 ถ้าท่านไม่แน่ใจ ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องหมายเลข 3  
 ถ้าท่านไม่เห็นด้วย ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องหมายเลข 2  
 ถ้าท่านไม่เห็นด้วยมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย  ในช่องหมายเลข 1

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
01	สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานเป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนชัดเจนไม่ ซ้ำซ้อนก้าวก่ายกัน					
02	สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอ					
03	ปริมาณงานที่ได้รับมี ความเหมาะสมดี					
04	ท่านมีความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงานในหน่วยของ ท่าน					
05	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อ อำนวยต่อการทำงาน					
06	ท่านชอบนโยบายการปฏิบัติ งานของหน่วย					
07	ท่านมีโอกาสนำความรู้มาใช้ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
08	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และช่วยเหลือท่านเกี่ยวกับงาน และปัญหาต่างๆ ของท่านเป็น อย่างดี					
09	ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ เมื่อท่านต้องการ					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา					
11	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน งานที่ท่านทำ					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริม และรักษาผลประโยชน์ของ ลูกน้อง					
13	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้อง ทุกคนอย่างยุติธรรม					
14	ท่านพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
15	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปฏิบัติงานในหน่วยของ ท่านมีการประสานงานช่วย เหลือกันเป็นอย่างดี					
16	ในหน่วยงานของท่านมีความ สามัคคีกันเป็นอย่างดี ไม่แบ่งแยก เป็นพรรคเป็นพวก					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
17	ทุกคนในหน่วยงานของท่านจะปกป้องหน่วยงานของท่าน เมื่อมีบุคคลอื่นมาก้าวร้าวโจมตี					
18	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในงานที่ท่านปฏิบัติเสมอ					
19	ท่านคิดว่าบุคคลในหน่วยงานของท่านรักใคร่และพึงพอใจในตัวท่าน					
20	ท่านรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้ปฏิบัติงานในหน่วยนี้					
21	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว					
22	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์					
23	ท่านได้รับเกียรติและการยอมรับจากเพื่อนทหารในหน่วยงาน					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักปฏิบัติต่างๆ ของหน่วย					
25	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยอมรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นอย่างดี					
26	ท่านรู้สึกภูมิใจและรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
27	ท่านรู้สึกว่าเป็นทหารในหน่วยงานของท่านไม่มีใครรังเกียจท่าน					
28	ท่านรู้สึกว่าคุณได้ปฏิบัติงานในอาชีพที่ตนยกย่อง					
29	ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
29	เมื่อท่านมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น ท่านได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา					
30	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานที่หน่วยนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ					
31	ทุกคนมีโอกาสจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมกันตามความสามารถในการปฏิบัติงาน					
32	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่					
33	ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจกันดี					
34	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยตำหนิหรือลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะพิจารณาจากหลักการของเหตุผล					
35	ท่านคิดว่าหน่วยงานได้ให้สวัสดิการเพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพตามอรรถภาพ					

.ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
36	ความรับผิดชอบ ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
37	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยได้อย่างเต็มที่					
38	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน					
39	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยโดยไม่ต้องกัง					
40	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ดี					
41	ท่านไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น					
42	ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างสม่ำเสมอ					
43	<b>โอกาสก้าวหน้า</b> ท่านได้รับการส่งเสริมให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งและชั้นยศที่สูงขึ้น					
44	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
36	ความรับผิดชอบ ท่านตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
37	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยได้อย่างเต็มที่					
38	ท่านทราบหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน					
39	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านสำเร็จเรียบร้อยโดยไม่คั่งค้าง					
40	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ดี					
41	ท่านไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็น					
42	ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างสม่ำเสมอ					
43	โอกาสก้าวหน้า ท่านได้รับการส่งเสริมให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งและชั้นยศที่สูงขึ้น					
44	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน					



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ร้อยเอกอนันต์ ฤทธิยา

วัน เดือน ปีเกิด 21 มีนาคม 2502

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช	2530

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

ประจำแผนกประวัติบำเหน็จและบำนาญ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110