

## Morale in the Workforce Mobile Development Unit 13, Development Agency Region 1, Military Development Command Kaeng Krachan District Phetchaburi Province

Monsicha Homkrun

Master of Public Administration Program, Stamford International University

Corresponding Author: [monsichahomkrun@gmail.com](mailto:monsichahomkrun@gmail.com)

Received: July 26, 2019 Revised: September 13, 2019 Accepted: October 22, 2019

### Abstract

This research aimed to study 1) the morale and morale levels of personnel operations, 2) the factors of operation of personnel , and 3) the factors of work performance on cause and effect relationship towards morale of personnel Mobile Development Unit 13, Region 1 Development Office, Development Military Command Unit Kaeng Krachan District Phetchaburi Province. The sample used in the research was 146 personnel who performed duty in the Mobile Development unit 13, Region 1 Development Office, Development Military Command Unit, Kaeng Krachan District, Phetchaburi Province. The collected data were analyzed by using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation and inferential statistics by using chi-square statistics as well as multiple regression analysis.

The results showed that 1) the overall image of morale towards the operation was at moderate level, 2) the overall factors in operation and income factors were at moderate level, and 3) factors in operation towards adequacy of income and welfare and the factor of relationship between supervisors and subordinates on cause and effect relationship towards morale of personnel have statistical significance at .01 while the policy factor and organizational administration on cause and effect relationship have statistical significance at .05

**Keywords:** Morale, Performance, Mobile development, Region 1 Development Office, Development Military Command Unit

## ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

มนสิชา หอมกรุ่น

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Corresponding Author: monsicahomkrun@gmail.com

ได้รับบทความ: 26 กรกฎาคม 2562 ปรับปรุงแก้ไข: 13 กันยายน 2562 ตอรับตีพิมพ์: 22 ตุลาคม 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี 3) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมและรายด้าน มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

## บทนำ

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย มีพื้นที่รับผิดชอบ รวม 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร, จังหวัดสมุทรสงคราม, จังหวัดราชบุรี, จังหวัดเพชรบุรี และ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และพื้นที่ตำบลชายแดน จำนวน 28 ตำบล 276 หมู่บ้าน มีภารกิจหน้าที่หลักในการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร ซึ่งการปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของพื้นที่เป้าหมายอยู่เสมอ ห้วงเวลาการปฏิบัติงานแต่ละพื้นที่ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมของพื้นที่และประชาชน จึงไม่สามารถระบุเวลาส่วนตัวได้แน่นอน ตลอดจนกำลังพลที่มาบรรจุอยู่ที่หน่วย บางรายมิได้มีภูมิลำเนาในพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งกำลังพลย่อมมีภาระและความจำเป็นส่วนตัวที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ อาจส่งผลกระทบต่อความสนใจในการปฏิบัติงาน และมีความเสี่ยงสูงต่อสภาวะความเครียด ย่อมทำให้ผลงานในภาพรวมเกิดความเสียหายได้ ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเสริมให้เกิดขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ (หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา, 2561)

จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ในที่ทำงานจะประสบปัญหาในการทำงานต่างๆ หลายครั้ง อาทิ กำลังพลเริ่มเหนื่อยล้ากับการทำงานที่ไม่มีเวลาพักผ่อน เนื่องจากได้รับมอบภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการลาหรือขาดราชการเพิ่มสูงขึ้น เริ่มมีความไม่เข้าใจกันกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลงานที่ปฏิบัติมักเกิดความล่าช้าและผลงานบางอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจนทำให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ปัญหาต่างๆ เหล่านี้มาจากกล่าวได้ว่าเกิดจากการขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลทั้งสิ้น (ไพบุลย์ พุ่มพิเชษฐ์, 2555, หน้า 3)

ดังที่กล่าวมา ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์ สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับงานองค์กรแข็งแกร่งและฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญให้ผู้ที่บังคับบัญชาในองค์กรของตน ดังนั้น ถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานบุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำการผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (ขวัญใจ ไลนอก, 2554, หน้า 12)

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ยังขาดการปรับปรุงและเสริมสร้างให้ตรงกับความต้องการของกำลังพลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี รวมถึงปัจจัยต่างๆ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความรู้สึกพึงพอใจ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 5) ด้านความประสบผลสำเร็จ และ 6) ด้านการประสบผลสำเร็จของหน่วยพัฒนาการ

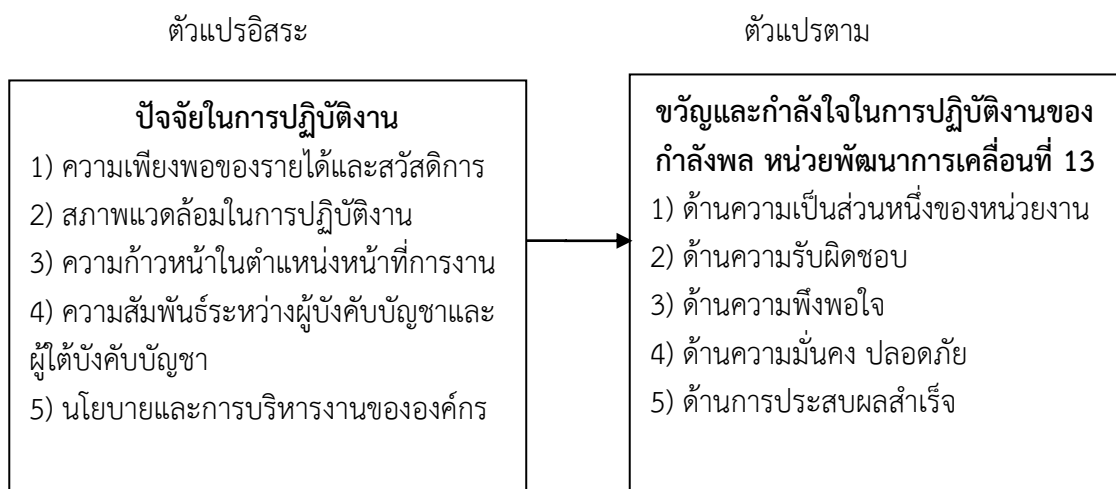
เคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ นำไปสู่การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดี และเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) และตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้แก่ ด้านความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และ 5) ด้านการประสบผลสำเร็จ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Davis (1977)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ในปี พ.ศ.2560 จำนวน 250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง 146 คน และในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบบขั้นภูมิ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และช่วงเวลาขอรับบริการเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 25 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานวัดแบบ Likert Scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 25 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานวัดแบบ Likert Scale กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ชัยยศ และ รายได้ต่อเดือน กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สถิติ Durbin-Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

### ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุไม่เกิน 30 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมีชั้นยศเป็นชั้นประทวน

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการ เคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ และด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผล

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า กำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาเป็นอย่างดีส่งผลให้ กำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1977) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาพร่างกายของมนุษย์ เพราะขวัญกำลังใจอาจเป็นไปได้ทั้งในการที่มีขวัญกำลังใจสูงและต่ำ ร่างกายของมนุษย์ก็จะมีทั้งแข็งแรงและอ่อนแอ ในการที่จะมีร่างกายแข็งแรงอยู่เสมอ จะต้องมีการออกกำลังกายและตรวจสอบสุขภาพร่างกายอยู่เป็นประจำ เช่นเดียวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์การ ควรมีการตรวจสอบอยู่เสมอ โดยสามารถที่จะศึกษาได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของการมีขวัญกำลังใจว่ามีลักษณะดังนี้ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีความสุขและรู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดบริการและสวัสดิการให้อย่างเหมาะสมและให้เกียรติ ตลอดจนจนมีความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาและได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ 2) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการไฝหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอจึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำงานร่วมกันอย่างสนิทสนมให้ความยอมรับ ความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกที่ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความสามารถทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาได้แจ้งข่าวสารการดำเนินงานให้ทราบได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติม จนผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ มีการประสานสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในผลการพิจารณาความดีความชอบและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ 4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในการปฏิบัติงานโดยได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ได้รับการช่วยเหลือดูแล ตลอดจนจนถึงการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆ อยู่เสมอ ทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ 5) ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จในการทำงาน มีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดีเกิดความรักใคร่และพึงพอใจต่อกัน โดยมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างดีทำให้รู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรนศักดิ์ เดชารัตน์ (2555) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหรือสวเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจและด้านความรู้สึกในหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยันต์ สะท้อน (2550) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา รองลงมาคือ สร้างความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติในสถานศึกษา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จในสถานศึกษา

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดัน หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกลับคือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ประกอบด้วย ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึง ปัจจัยค่าจ้างหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

- 1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง นอกจากการที่บุคคลได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 5) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน นโยบายและการบริหารและค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล (2557) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ

ตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 6 ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ชุดตัวแปร ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของรายได้ และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปัจจัยในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นแรงผลักดัน หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้สภาพจิตใจของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล (2557) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน

จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ควรให้กำลังใจพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรีได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้กำลังใจพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เปิดโอกาสเสนอความคิดเห็นต่อหน่วยงาน รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงานให้กำลังใจรู้สึกมีความสุขและอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ควรสนับสนุนให้กำลังใจพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยอมรับในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงยอมรับข้อผิดพลาดและแก้ไขงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดอย่างเต็มที่ แล้วนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ควรจัดให้กำลังใจพล หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้มีความรักใคร่และพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและสวัสดิการ ที่ได้รับจากหน่วยงาน

4. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ควรให้กำลังใจพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือดูแลเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงทำให้กำลังใจพลมีความมั่นใจในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่ และรู้สึกมีความปลอดภัยเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กร

5. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ควรให้กำลังใจพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความสามารถและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงพร้อมที่จะปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ทำนาย ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบเมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลทหารในหน่วยงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์แล้วนำไปพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดเพชรบุรี โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

### เอกสารอ้างอิง

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ขวัญใจ ไลนอก. (2554). **การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ฉันทิชา เจริญศิลป์. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นเรนศักดิ์ เดชารัตน์. (2555). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอหรือเสาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิระวัตร วงศ์ศิริเมธีกุล. (2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูริย์ พุ่มพิเชษฐ์. (2555). **การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพบก ศึกษาเฉพาะกรณี: กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- รัชตะ ท้าวคำลือ. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยันต์ สะท้าน. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. (2561). **หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 13 สำนักงานพัฒนาภาค 1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา**. สืบค้น สิงหาคม 3, 2561, จาก <http://afdc-mdu13.rtarf.mi.th/home.html>.
- Davis, Keith. (1977). **Human Behavior at Work: Organization behavior (5<sup>th</sup> ed.)**. New York: Mc Graw-Hill.
- Greenl, S. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? **Multivariate Behavioral Research**, 26(3), 499-510. Retrieved March 18, 2018, from [http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal\\_v15\\_no1.pdf](http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf)
- Herzberg, F. (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.