

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

น.ท. สิทธิศักดิ์ สิทธิกุล ร.น.

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

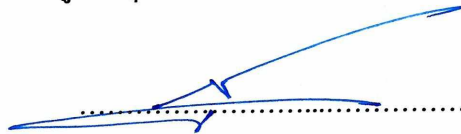
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาโท สิทธิศักดิ์ สิทธิกุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

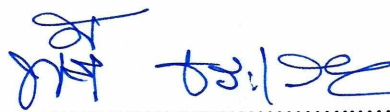


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อุทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธารเสนา)

วันที่...12...เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.อุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนาวาโทราชนันท์ โกสยگانนท์ นายทหารกำลังพล ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บัญชาการกองทัพอากาศเรือสัดหีบ ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพอากาศเรือสัดหีบทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

น.ท. สิทธิศักดิ์ สิทธิกุล ร.น.

56930037: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ แรงจูงใจ/ ขวัญและกำลังใจ/ การปฏิบัติงาน/ ข้าราชการชั้นประทวน/
ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

สิทธิศักดิ์ สิทธิกุล: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ (THE RELATIONSHIP
BETWEEN WORK MOTIVATION AND MORALE AMONG NON-COMMISSIONED
GOVERNMENT OFFICERS AT A NEW RECRUIT MILITARY TRAINING CENTER,
NAVAL EDUCATIONAL DEPARTMENT) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กิจฐเขต ไกรวาส,
ปร.ด. 87 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะ
ทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านสภาพทางกายภาพ
และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรู้สึกมั่นคง
ในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความรู้สึกในการได้รับ
การยอมรับในผลสำเร็จของงาน ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยกระตุ้น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ .05

56930037: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ MOTIVATION/ MORALE/ PERFORMANCE/

NON-COMMISSIONED GOVERNMENT OFFICERS NEW RECRUIT

SITTHISAK SITTHIKUL: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK

MOTIVATION AND MORALE AMONG NON-COMMISSIONED GOVERNMENT

OFFICERS AT A NEW RECRUIT MILITARY TRAINING CENTER, NAVAL

EDUCATIONAL DEPARTMENT. ADVISOR: KITTACHET KRIVART, Ph.D. 87 P. 2017.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining a level of work motivation among non-commissioned government officers, working for a New Recruit Military Training Center, Naval Educational Department. Also, this study intended to investigate a level of work morale among these officers. The third purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and morale of these government officers. The subjects participating in this study were 150 officers. The statistical tests used to analyze the data included frequency, percentage, means, standard deviation, and the test of Pearson product moment coefficient.

The results of this study revealed that the level of work motivation among non-commissioned government officers, working for the New Recruit Military Training Center, Naval Educational Department was at a high level. When considering each aspect of work motivation, the ones in relation to occupational status and job advancement were rated at the highest level, followed by the work physical environment, policy and administration of organization, acceptance and respect, work achievement, satisfaction with jobs assigned, job and organizational security, salary and fringe benefits, and relationship with supervisors and colleagues, respectively. Also, regarding the level of work morale among these non-commissioned government officers, it was rated at a high level. Specifically, the aspect of the unity among colleagues was rated at the highest level, followed by job-related security, organizational commitment, and feeling of being accepted for job achievement, respectively. Finally, it was shown that both supportive and encouraging motivational factors did not correlate with work morale among the non-commissioned government officers, working for the New Recruit Military Training Center, Naval Educational Department at a significant level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	11
นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพเรือ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากร.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	32
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
เกณฑ์การแปลผล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.....	39
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.....	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ทหารเรือ.....	56
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1	ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 37
4-2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวมและรายด้าน..... 39
4-3	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ..... 40
4-4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน..... 41
4-5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านสถานะ ทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ..... 43
4-6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน..... 44
4-7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านสภาพ ทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน..... 46
4-8	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึ มั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน 47
4-9	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 49
4-10	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย.....	51
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวมและรายด้าน.....	52
4-13 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ทหารเรือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	53
4-14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ทหารเรือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน.....	54
4-15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน.....	55
4-16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ทหารเรือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน.....	56
4-17 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ทหารเรือ.....	57
4-18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์ด้านความมั่นคงของโลกในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในลักษณะที่เป็นพลวัต ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลกและภูมิภาคอาเซียนรวมทั้งประเทศไทยในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านการทหาร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2555) จนกระทั่งนำไปสู่ปัญหาสังคมมากมายหลายด้าน สำหรับประเทศไทย กองทัพเรือเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านความมั่นคงเป็นหลัก โดยมีผู้บัญชาการทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองทัพเรือจะใช้กำลังในภารกิจต่าง ๆ ภายใต้กรอบของกระทรวงกลาโหม และกองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) ซึ่งมีภารกิจสำคัญ ได้แก่ 1) ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษา สถาบันพระมหากษัตริย์ และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาศักยภาพกองทัพในการป้องกันประเทศ และเป็นกองทัพชั้นนำในอาเซียน 3) เสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ 4) ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพภายใต้กรอบของสหประชาชาติ เพื่อธำรงเกียรติและศักดิ์ศรีของกองทัพไทยในประชาคมโลก 5) ค้ำครองและพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และ 6) พัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ (กองทัพไทย, 2555)

ภารกิจดังกล่าว การพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพและการเตรียมกำลังพลเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่ง เพราะถือว่าองค์กรหรือหน่วยงานใดจะปฏิบัติงานได้ดีหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับกำลังพลหรือบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ กองทัพเรือก็เช่นเดียวกัน กำลังพลที่ดีจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนากองทัพที่เข้มแข็งได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ความพร้อมด้านกำลังพลจึงมีความสำคัญมาก และที่สำคัญกำลังพลนั้นจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วย ไม่เพียงเท่านั้นกำลังพลที่ดีจะต้องมีจิตใจที่ดี มีระเบียบวินัย มีความรักในหมู่คณะ เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของกองทัพ และนำไปสู่ความสามารถของกองทัพที่จะปฏิบัติการกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศไทยเอง โดยเฉพาะปัญหาาระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศที่ผ่านมา ส่งผลให้รัฐบาลปรับนโยบาย การบริการประเทศในหลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการปรับลดงบประมาณประจำปี การปรับลด กำลังพล โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และจัดรูปแบบกำหนดระบบการทำงานใหม่ เป็นต้น กองทัพอากาศจำเป็นต้องตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องกำลังพล ซึ่งปรับ ให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ภารกิจของงานยังคงมีเท่าเดิม และมีแนวโน้ม เพิ่มมากขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นด้วยสถานการณ์บ้านเมืองในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะช่วงปี พ.ศ. 2556-2557 เกิดความขัดแย้งในสังคมอย่างรุนแรง ซึ่งก่อตัวมาเป็นเวลานานก่อนหน้าจึงเกิด วิกฤตการณ์การเมือง ส่งผลถึงการแตกแยกกันเป็นฝักเป็นฝ่ายของประชาชน ตามความเห็นที่ต่างกัน ไปตามजूการเมือง ทำให้ประเทศอ่อนแอ ขาดความน่าเชื่อถือจากนานาประเทศ ซึ่งอาจเรียกได้ว่า มากที่สุดในประวัติศาสตร์ชาติไทย จนในที่สุดวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 พลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา ประกาศใช้กฎอัยการศึกทั่วประเทศ และดำเนินการใช้มาตรการรักษาความสงบ เรียบร้อยและการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่ายเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย โดยผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นผู้อำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย (ผอ.รส.) บทบาทของกองทัพอากาศจึงเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งดังกล่าว ทำให้ กำลังพลมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพอากาศที่ต้องมี ภาระที่เพิ่มมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าวส่งผล กระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังหลักใน การปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ อาทิ การทำงานหลายหน้าที่และถูกปรับเปลี่ยนไปทำงานด้านที่ไม่ถนัด อัตราค่าตอบแทนต่าง ๆ มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับนายทหารสัญญาบัตร ตลอดจนรวมถึงปัญหาในการเจริญเติบโตในการรับ ราชการ ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ อาจกระทบกระเทือนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของทางราชการได้ ทั้งนี้จากการศึกษา และทบทวนงานวิจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละหน่วยงาน อาทิ เงินเดือน อัตราเบี้ยเลี้ยง ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ความเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (จักรกฤษ ชัยเสนา, 2556)

ด้วยที่มาและความสำคัญจากประเด็นที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางการปรับปรุงหน่วยงาน ในด้านการดูแลกำลังพลชั้นประทวนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงตามบริบทของศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัทธิ

นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปสู่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดระบบการวางแผนบริหารงานบุคคล และกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งผลการศึกษาวิจัยยังนำไปเป็นแนวทางการบริหารงานในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพเรือที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของกำลังพลเพื่อการทำงานและภารกิจให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

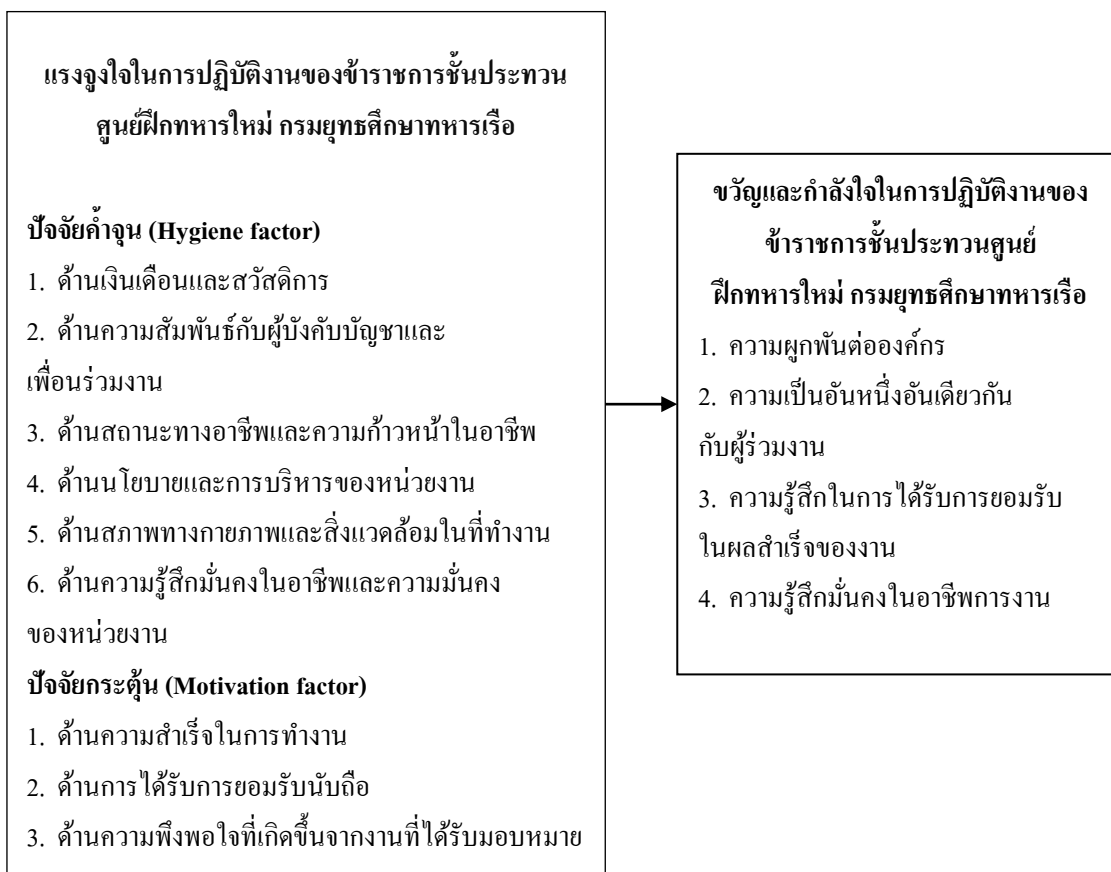
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 60-63) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และแนวคิดและกำลังใจของพีริศร เบร็องเวทซ์ (2549) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
2. ทราบถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่น่าไปเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)
 - 1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ
 - 1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - 1.3 สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.4 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
 - 1.5 สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
 - 1.6 ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน
2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor)
 - 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.3 ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน 3) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน และ 4) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 150 คน (กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, 2560)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2560-มีนาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้ร่วมงานหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปของการมีความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ (Sense) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานผู้ร่วมงานหน่วยงาน หรือองค์กรที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปของการมีความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียว สะท้อนออกมาในรูปของการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมกลุ่มสังคมเดียวกัน
3. ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน หมายถึง การมีความพึงพอใจหรือภูมิใจ ที่ได้เห็นว่าผลการปฏิบัติของตนได้รับผลตอบแทนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในกรณีที่เป็นวัตถุ เช่น ของขวัญ เงินเดือน หรือตำแหน่ง และกรณีที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น คำชมเชย ความไว้วางใจ
4. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าอาชีพการงานของตนนั้นมีความมั่นคงถาวร ไม่ถูกยุบหรือเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าจะไม่รู้อนาคตของตนเอง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 6 ด้าน ได้แก่

- 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) สถานะทาง

อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ 4) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน 5) สภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 6) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน และปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ อีกทั้งเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีระบบสวัสดิการที่ดีตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

4. นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5. สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน

6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารรถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงจนเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศทหาร จ่าตรี-พันจ่าเอก
ในสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัสหีบ จังหวัดชลบุรี
ยศทหาร หมายถึง ระบบความสัมพันธ์การแบ่งลำดับชั้นภายในกองทัพ และ
งานในหน้าที่

ศูนย์ฝึกทหารใหม่ หมายถึง ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการ
กองทัพเรือสัสหีบ ซึ่งเป็นหน่วยทหารสังกัดกองทัพเรือ ระดับกองพันที่ขึ้นตรงกับกรมยุทธศึกษา
ทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัสหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยหลักของกองทัพเรือในการฝึก
กำลังพลในสังกัดกองทัพเรือ เพื่อป้องกันภัยทางทะเลที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรบ ทันสมัย
ทั้งกำลังพล และยุทโธปกรณ์เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของกองทัพและประชาชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 2.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การวัดขวัญและกำลังใจ
 - 2.5 แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
3. นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพเรือ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, 2548) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ โดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย

ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของคนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factor)

ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พุดถึงความพอใจในงานมักจะพุดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำภายใต้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทั้งนี้ การนำปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นมาทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีการนำไปศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลาย แต่เป็นการประยุกต์ใช้ในบางปัจจัยเพื่อให้เหมาะสมกับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กลุ่มงานข้าราชการตำรวจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามในส่วนของการนำปัจจัยทั้งสองด้านมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนโดยเฉพาะในหน่วยงานของทหารยังไม่พบการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์นำไปสู่การพัฒนากำลังใจพลต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) บัญญัติคำว่าขวัญ หมายถึง มิ่งมงคลสิริ ความดี สิ่งที่ไม่มิตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญก็ออกจากร่างไป

ตามศัพท์ภาษาไทยแล้ว “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้ 2 คำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” มีความหมาย ดังนี้

“ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มิตัวตน มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

“ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิตใจ ทศนคติ และความรู้สึกที่มีผลส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มโดยอาจเกิด ร่วมกันเป็นกลุ่มในแต่ละบุคคลได้

กานดา จันท์แย้ม (2546) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติ และความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้ บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวัง เนตร โพธิ์แก้ว (2542) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี
2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาขององค์กร
4. สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กร
5. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในหมู่คณะขององค์กร
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดีมักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ

ให้ลู่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

Stoop and Johnson (1967, pp. 140-141) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพของโครงการใด ๆ สามารถวัดได้จาก ระดับการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องในโครงการนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะไม่มีผลถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดี เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปฏิภานทางอารมณ์ไม่สามารถแตะต้องได้ แต่สามารถควบคุมได้โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องศึกษาและเข้าใจความต้องการ ความสามารถ และเป้าหมายของบุคคลภายในกลุ่มและส่งเสริมความสนใจของแต่ละบุคคล

Flippo (1961, p. 176 อ้างถึงใน กิตติมา ปริทัศน์, 2532) ได้เสนอความเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น มีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ หรือสร้างความตกต่ำระหว่างการทำงานอย่างมากมาย ในองค์กรใดก็ตามที่คณะบุคคล หรือเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพจิตใจเป็นนามธรรม และเกิดความต้องการของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่และความต้องการนั้น มีระดับที่แตกต่างกันออกไป

กฤษณา สักดิ์ศรี (2530) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างแรงกล้า และพยายามที่จะธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันและกัน ในหมู่สมาชิก โดยมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีได้ โดยองค์กรสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมา ก็คือ ผลผลิตขององค์กร จะสูงไปด้วย

Good (1973, pp. 373-374 อ้างถึงใน พนัส หันนาคินทร์, 2526) ได้ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในการกำหนดนโยบายในการบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมและการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2534) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจหมายถึง สภาพทางอารมณ์ จิตใจและน้ำใจ ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจ และทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้

เสนาะ ดิยาว (2532) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า คือ สภาพจิตใจ สะท้อนให้เห็นการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่จะกล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญและกำลังใจเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนี่แสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งผลของขวัญและกำลังใจที่มีผล ต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยขององค์กร

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่ง ออกเป็นด้านจิตใจ อาทิ ความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ความรักในหมู่คณะ และด้านพฤติกรรม ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือในการทำงาน และความมีระเบียบวินัย เป็นต้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพผล ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทาง ในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ ในสภาพที่เป็นขวัญ กำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 อ้างถึงใน พิชาภักดิ์ รัชชัญญานนท์, 2556) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่อธิบายถึงขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี ผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจ และกำลังขวัญในการทำงาน

5. สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตนี้มีผลต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

ศิริภรณ์ ต้นสงวน (2549) ได้วางมาตรการสำหรับใช้ในการวัดขวัญและกำลังใจ โดยศึกษาจากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความมั่นคงปลอดภัย
3. สภาพในการทำงาน

4. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
 5. โอกาสความก้าวหน้า
 6. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
 7. ความเข้าใจกันระหว่างผู้ร่วมงาน
 8. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
 9. สถานะทางสังคม
 10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า
- นอกจากนี้ รัชชชัย พากิรมย์ (2541) ได้อธิบายลักษณะขวัญและกำลังใจไว้ 6 ประการ

ดังนี้

1. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
เกียรติและศักดิ์ศรี
2. นโยบายและการบริการ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ
และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
3. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น
แสง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ
4. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับ
จากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจาก
ครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
5. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง
ในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
6. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ
ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากการศึกษาลักษณะของขวัญและกำลังใจ พบว่า พีริส เปร์รองเวทย์ (2549) ได้อธิบาย
ลักษณะขวัญและกำลังใจว่าหมายถึง สภาพความรู้สึกทางจิตใจ (Sense) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน
ผู้ร่วมงานหน่วยงาน หรือองค์กรที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปของการมี
ความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ โดยจัดหมวดหมู่ของประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (sense of belonging) หมายถึง การตระหนักถึงสถานะการเป็น
สมาชิกขององค์กร การมีชีวิตส่วนหนึ่งที่พึ่งหรือขึ้นต่อองค์กร การยอมรับในชื่อเสียง เกียรติยศ
ศักดิ์ศรีขององค์กร ว่าตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อยู่ด้วย ตลอดจนการพยายามปกป้องชื่อเสียง
ขององค์กร รวมทั้งการพยายามอุทิศทุ่มเทตนเองเพื่อชื่อเสียง และอนาคตขององค์กรที่ตนสังกัด

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน (Sense of unity) หมายถึง การมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว สะท้อนออกมาในรูปของการร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมกลุ่มสังคมเดียวกัน

3. ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน (Sense of success) หมายถึง การมีความพึงพอใจหรือภูมิใจ ที่ได้เห็นว่าผลการปฏิบัติของตนได้รับผลตอบแทนจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในกรณีที่เป็นวัตถุ เช่น ของขวัญ เงินเดือน หรือตำแหน่ง และกรณีที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น คำชมเชย ความไว้วางใจ

4. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (Sense of security) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าอาชีพการงานของตนนั้น มีความมั่นคงถาวร ไม่ถูกยุบหรือเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าจะไม่รู้อนาคตของตนเองว่าจะเป็นอย่างไรกันแน่

การวัดขวัญและกำลังใจ

การวัดผลการปฏิบัติงานหรือที่เรียกกันว่า Performance measurement เป็นสิ่งที่สำคัญในทุกองค์กร แต่สิ่งหนึ่งที่มีมักจะเป็นข้อโต้แย้งในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คือ คำถามที่ว่า “อะไรคือการวัดผล” หรือถ้าต้องการวัดผล “จะต้องทำอะไร” โดยทั่วไปแล้ว การวัดผล คือ การให้ค่าในเชิงปริมาณต่อสิ่งใด ๆ ที่เราต้องการทราบ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นที่สิ่งที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ก็ตาม ทั้งนี้การวัดสามารถทำได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเรื่องของขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยการวัดผลทางอ้อม ซึ่ง นภคกุล ร่มโพธิ์ (2556) ได้อธิบายไว้ว่า

การวัดทางตรงนั้น ผลที่ได้จากการวัด ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ต้องมีการแปลค่า หรือแปลความหมายแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการวัดความยาวของโต๊ะ เราก็จะนำเอาไม้บรรทัดมาวัด สิ่งที่ได้รับจากการวัดนี้ ก็คือความยาวของโต๊ะเป็นเซนติเมตร หรือการวัดจำนวนของที่แตกหักในโรงงาน ก็จะใช้วิธีการนับ สิ่งที่ได้รับจากการนับนี้ ก็คือจำนวนของที่แตกหักที่เราสนใจที่จะศึกษานั้นเอง

การวัดทางอ้อม นั้นคือวิธีการวัดที่ไม่สามารถวัดทางตรงได้ เนื่องจากสิ่งที่เราสนใจ อาจจะมีลักษณะของนามธรรม ดังนั้น วิธีการแก้ไขคือการวัด “ผล” ของมันแทน การวัดแบบนี้ จะเรียกว่า การวัดทางอ้อม ยกตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการวัดขวัญและกำลังใจพนักงาน การวัดทางตรงย่อมเป็นไปได้ เพราะเราคงไม่มีเครื่องมือใดที่วัดค่าขวัญกำลังใจออกมาได้อย่างชัดเจน (ไม่เหมือนกับการวัดน้ำหนักหรือวัดความยาว) ดังนั้น วิธีการวัดจึงต้องเป็นการวัดทางอ้อม โดยวัด “ผล” ที่จะได้รับจากขวัญและกำลังใจพนักงาน เช่น การวัดอัตราการลาออก หรืออัตราการขาดงาน ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากขวัญและกำลังใจของพนักงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องระวังในการวัดผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทางอ้อมนั้น ควรจะต้องเป็นการวัดผลที่จะเกิดขึ้นทันที ไม่ใช่ผลที่ตามมาทีห่างออกไป เพราะหากวัดผลที่ห่างออกไปนั้น เราจะไม่แน่ใจว่าผลนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งที่เราต้องการจะวัดหรือไม่ ยกตัวอย่าง เช่น หากใช้ “กำไร” เป็นตัววัดขวัญกำลังใจของพนักงาน เนื่องจากคิดว่าถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว ผลที่น่าจะได้รับคือกำไร การวัดในลักษณะนี้มีจุดอ่อน เนื่องจากกำไรเป็นผลที่ค่อนข้างไกลจากขวัญและกำลังใจ การที่บริษัทได้กำไรก็ไม่ได้หมายความว่าบริษัทจะมีพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจดีเสมอไป หรือในทางกลับกันการที่บริษัทขาดทุนก็ไม่ได้หมายความว่าบริษัทมีพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำเช่นกัน จึงมีปัจจัยอีกหลายประการที่จะส่งผลต่อกำไรของบริษัท นอกเหนือจากขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานหรือองค์กรละเลยไม่ได้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์กรให้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐที่มีข้าราชการ เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ในการพัฒนาประเทศ องค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ ข้อมูลจากการศึกษาและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแนวทาง หรือวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะองค์กรทหารตำรวจ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กร จะเน้นด้านสวัสดิการทางการเงินมากกว่าสิทธิพิเศษด้านอื่น ๆ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ของภาครัฐ ทำให้ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการเงินเป็นหลัก โดยเฉพาะในพื้นที่พิเศษ (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผลงานวิจัยและทัศนะของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้นำเสนอแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีในหลายแนวทาง เช่น พรนพ พุกกะพันธุ์ (2542) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มคน หรือสถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กร เพื่อประโยชน์ดังกล่าว ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาต่าง ๆ อันเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแก่การบริหารงานบุคคลที่ดี มิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถ และความคิดริเริ่มของตนเอง ก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น ใครมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือ และช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

นอกจากนี้ สุเมธ แสงนันทกุล (2545) ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงาน เพราะงานดี เงินดี มีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดี ขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงาน รวมทั้งการวางมาตรฐาน จะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่า ขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่า และมันเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวัง ขวัญและกำลังใจก็จะดี

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบ เขารัก เขาถนัด เขาจะพึงพอใจและทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รัก ไม่ชอบ ไม่ถนัด ก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำ จึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้ คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the right man to the right job”

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับ เป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้นับว่าสำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้อง อยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่น ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด

นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพเรือ

ปัจจุบันการกำหนดนโยบายของกระทรวงกลาโหม นอกจากจะให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของกระทรวงกลาโหมอย่างเต็มความสามารถ ในการสนับสนุนนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติและสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติแล้ว ยังมีนโยบายเฉพาะด้านต่าง ๆ อาทิ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างสมพระเกียรติ ทั้งในฐานะที่พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศและทรงดำรงตำแหน่งจอมทัพไทย การพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ การพัฒนาการผนึกกำลังกับทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อการป้องกันประเทศ การเสริมสร้างศักยภาพกองทัพและระบบการป้องกันประเทศให้มีความพร้อม ในการพิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ เป็นต้นแล้วนั้น นโยบายสำคัญอย่างหนึ่งที่กระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญคือ การพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล และที่สำคัญคือการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล (กระทรวงกลาโหม, 2557)

ทั้งนี้จากนโยบายดังกล่าว ได้นำไปสู่แผนปฏิบัติงานอย่างชัดเจนของกระทรวง โดยเน้นที่การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับกำลังพลทุกระดับ โดยเน้นที่สิทธิกำลังพลของกำลังพลชั้นผู้น้อย โดยกำหนดแผนการทำงานในระยะ 1 ปี ที่เน้นให้เกิดปฏิรูป นโยบาย และแผนการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังพล ของกระทรวงกลาโหมในภาพรวมทั้งระบบ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก

บรรจุนุเคราะห์ทุกประเภท จนถึงเกษียณอายุราชการให้มีข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน
 กลาโหม ตามสาขาเส้นทางอาชีพ ในส่วนของข้าราชการทหาร ให้มีระบบปลดถ่ายจากหน่วยทหาร
 ตามชั้นยศ เพื่อให้จำนวนชั้นยศ และตำแหน่งของข้าราชการทหาร โดยเฉพาะในระดับกองบัญชาการ
 ได้มาตรฐานสากล ปฏิรูประบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลให้ถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม
 เชื่อมโยงกับผลผลิตของหน่วยงานและสะท้อน ผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นที่ยอมรับ และคำนึงถึง
 ผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของกำลังพล รวมทั้งพิจารณาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์
 และสวัสดิการของข้าราชการทหารที่แตกต่างจากข้าราชการกระทรวงกลาโหม โดยให้จัดทำแผน
 และแนวทางการปฏิรูปด้านกำลังพลของกระทรวงกลาโหมที่เป็นรูปธรรมทั้งระยะยาว
 ระยะปานกลาง และระยะสั้น (กระทรวงกลาโหม, 2557)

ดังนั้นการพัฒนาขวัญและกำลังใจสำหรับกำลังพลจึงเป็นยุทธศาสตร์ของหน่วยต่าง ๆ
 ที่ต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม เพราะถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่
 ใช้บ่งชี้ประการหนึ่งของความเข้มแข็งของกองทัพในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันมีการดำเนิน
 กิจกรรมต่าง ๆ จากหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของกองทัพเอง อาทิ กิจกรรมของสมาคมแม่บ้าน
 ทหารบก หรือการลงตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชาเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจตามหน่วยต่าง ๆ
 การจัดกิจกรรมในวันสำคัญ ๆ หรือแม้กระทั่งการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์โดยภาคเอกชนเพื่อสร้างขวัญ
 และกำลังใจแก่กำลังพล รวมถึงกิจกรรมเพื่อสังคมหรือ Corporate social responsibility (CSR)
 ของบริษัทเอกชนต่าง ๆ ที่จัดให้แก่กำลังพล เป็นต้น

อย่างไรก็ดี กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่มุ่งที่กิจกรรมสันทนาการ การเลี้ยงสังสรรค์
 การเยี่ยมและมอบเงินบำรุงขวัญ โดยที่ยังไม่ได้ลงรายละเอียดอย่างรอบด้าน ถึงปัญหาด้านขวัญและ
 กำลังใจของกำลังพลอย่างแท้จริงซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปมากน้อยตามหน่วยงานและกรมกอง
 ต่าง ๆ ดังนั้นการมีข้อมูลด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ
 ข้าราชการชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานของกองทัพ จึงมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
 และการนำไปกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลเฉพาะหน่วยงานต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลิต โรจนภักดี (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มี
 ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12
 รักษาพระองค์ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้นได้
 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูล

เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ โดยใช้สถิติไคว์แควร์ (Chi-square) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 และหาความเข้มของความสัมพันธ์โดยใช้ค่า Phi ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีความสัมพันธ์น้อย อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจน้อยในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศุภสิทธิ์ เกาโบรมย์ (2547) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร และได้ศึกษาปัจจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และระดับหัวหน้างาน จำนวน 270 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นอุปกรณ์การศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test ผลการศึกษาสรุพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านนโยบายของบริษัท การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะการปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงานมีแรงจูงใจระดับปานกลางและมีแรงจูงใจในระดับมากในระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนพนักงานและความสำเร็จในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนของเพศ ระดับรายได้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00

สิทธิพร มุสิกะสิน (2547) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ โดยวิธีร้องขอ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปี บริบูรณ์ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของทหารกองเกินเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพลทหารกองประจำการที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่สมัครเข้ามาเป็นทหารโดยวิธี ร้องขอ รุ่นปี 2547 ผลัดที่ 1 จำนวน 400 นาย ของหน่วยในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 ที่ได้มาจากการสุ่ม ตัวอย่างอย่างมีระบบจากจำนวนพลทหารกองประจำการอายุ 18-20 ปี จำนวน 3,503 นาย ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ คือทหารกองเกินครั้งหนึ่งที่มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกือบทั้งหมด ยังเป็นโสด และพบว่า สองในห้าต้องการรับราชการหลังปลดประจำการเพื่อความก้าวหน้าและ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านการประชาสัมพันธ์โครงการนี้ พบว่าสื่อที่มีผลต่อการรับทราบข่าวสาร มากที่สุดคือ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อที่มีผลในการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด คือการประชาสัมพันธ์ โดยเจ้าหน้าที่รัฐ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมมี 2 ตัวแปรคือ ระดับการศึกษาของหัวหน้า ครอบครัว และอาชีพก่อนรับราชการทหาร และระดับแรงจูงใจในการสมัคร เข้าเป็นทหาร กองประจำการมากที่สุด คือแรงจูงใจด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวดั่งนั้น ถ้าต้องการให้ทหาร กองเกินที่มีอายุ 18-20 บริบูรณ์ สมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น หน่วยที่เกี่ยวข้องควรจะได้ปรับปรุงและเพิ่มการประชาสัมพันธ์โครงการ โดยใช้เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคคลให้มากขึ้น จากการวิจัยนี้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุง วิธีการรับสมัครทหารกองประจำการ และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทหารกองประจำการด้านสวัสดิการ การให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอาชีพ และด้านอื่น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ามาเป็นทหารมากขึ้น จะได้พัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัคร ต่อไป

วีระชัย พลาโน้ต (2549) ศึกษาเรื่อง ระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตร เหล่าทหารการเงินของกองทัพบก: ศึกษากรณี กรมการเงินทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเป็นมาและพัฒนาการของระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพบก แนวความคิดของนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ที่มีต่อระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหาร สัญญาบัตรของกองทัพบก และเพื่อศึกษาระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรของ กองทัพบก ระบบใหม่และเปรียบ เทียบระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรระบบใหม่ ของกองทัพบก ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ของกองทัพบกและใช้แบบสอบถามศึกษาวิจัยกับนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมการเงินทหารบก

ระดับชั้นศร.ต-พ.อ. จำนวน 124 นาย โดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า กองทัพบกมีการพัฒนาระบบการพิจารณาบุคลากรให้เลื่อนครองยศและครองตำแหน่งสูงขึ้นมาตลอด โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความอาวุโส ประสบการณ์และความเหมาะสมเป็นเกณฑ์ ในที่นี้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับระบบการปรับย้ายแต่งตั้ง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับการให้ความสำคัญในปัจจุบันที่มีผลต่อระบบการปรับย้ายแต่งตั้งระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในระบบการปรับย้ายแต่งตั้ง และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเหมาะสมของระบบการปรับย้ายแต่งตั้ง ด้านประสิทธิภาพในการให้คะแนนในแต่ละหัวข้อและด้านความยุติธรรมของระบบการปรับย้ายแต่งตั้ง ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานพบว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มี เพศ อายุ และระดับชั้นยศต่างกัน ให้ความสำคัญต่อระบบการปรับย้ายแต่งตั้งแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนที่เหลือคือ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในการให้ความสำคัญต่อระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตร เหล่าทหารการเงินของกองทัพบก

พีริศร เปรื่องเวทย์ (2549) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยศึกษากรณี โรงเรียนสื่อสารทหารเรือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง ในโรงเรียนสื่อสารทหารเรือ จำนวน 135 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ มีสภาพขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ พบว่า ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ภาวะความรับผิดชอบและความพอใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทของผู้นำ หรือผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ ขันคิด (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน จำนวน 102 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเอง มีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เดินทางมาปฏิบัติงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว

เทอดศักดิ์ วรรณพุม (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือจากประชาชน ระดับการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ แนวทางการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจ คือ ควรมีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ และแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัด กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 กลุ่มตัวอย่างคือ ของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จำนวน 444 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากและปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17

อิสระ สมัย (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการ ทหารกรมยุทธศึกษาทหารบก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ของข้าราชการทหาร กรมยุทธศึกษาทหารบก เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ ศึกษาต่อระหว่างข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร กับข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมยุทธศึกษา ทหารบก และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อของข้าราชการทหาร กรมยุทธศึกษาทหารบก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กรมยุทธศึกษา ทหารบกที่ขออนุญาตลาศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลาราชการ และใช้เวลาราชการบางส่วนในสถานศึกษา ภายนอกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึงปี พ.ศ. 2550 จำนวน 51 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร กรมยุทธศึกษาทหารบก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษา พบว่า ประชากรในการศึกษาคั้งนี้มี แรงจูงใจด้าน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง มากที่สุด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ลำดับถัดไป คือ แรงจูงใจ ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ในการทำงานส่วนลำดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผล การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระหว่างข้าราชการนายทหารชั้น สัญญาบัตร กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรมยุทธศึกษาทหารบกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเอง ด้านการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจ มากกว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรมีแรงจูงใจน้อยกว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวน

กำพล กลั่นกลสิกรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคูสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคูสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคูสิต จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคูสิตมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคูสิต กับลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ฝ่ายงาน อายุราชการ และรายได้แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ดิเรก พรอมบาง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเจาะจงเฉพาะกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จัดกำลังจากกองพันทหารราบในกองทัพนคร 1-4 เจาะจงกองทัพนครและ 1 หน่วยเฉพาะกิจ ประกอบด้วย นายทหารชั้นประทวน 1,652 นาย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 322 นาย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience random sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจำนวน 322 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่ม กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจทั้ง 4 หน่วย เพื่อเป็นการเสริมซึ่งกันและกันของเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของกำลังพลที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับปัจจัยในการทำงาน โดยแยกพิจารณาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญในการทำงานมากกว่าทุกปัจจัย ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยที่จะต้องปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ กำลังพลทุกคนต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้มแข็ง มีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความเชื่อมั่นในความเป็นเพื่อนร่วมเป็นร่วมตายในวิกฤตของสถานการณ์

เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เฉพาะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพญาไท ตั้งแต่ระดับ 1-7 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าวุฒิการศึกษา และการปฏิบัติงานในฝ่ายที่ต่างกัน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชิดชนก ชัยชนามิ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงาน ราชการสนามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจ ตะเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ (ค่ายนเรศวร) กรณีศึกษากองกำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ระดับกำลังใจ การปฏิบัติงานราชการสนามและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม ของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดน จำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตะเวนชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม แต่ปัจจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ รายได้ และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ กำลังใจในการปฏิบัติงานราชการสนาม

สราวุธ ขมวรรณ (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ยุทธชัย ภาคพาไชย (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 129 นาย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยสุขภาพจิต ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วิธีการบังคับบัญชา ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบที่ได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยสุขภาพจิต ปัจจัยจิตใจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย

สุรเชษฐ์ สุวพร (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 169 นาย ใช้วิธีตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น แล้วใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง จำนวน 12 กองร้อย 188 นาย โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Chi-square ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ ผลการศึกษาระหว่างขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคลพบว่า เพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 270 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples, t-test, One-way ANOVA, LSD และ Multiple linear regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่

ชกรณ แก้วลาย (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการผลิต มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาหาความสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน 66 นาย จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาส

ในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครเมืองพิษณุโลก โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงคะแนนเฉลี่ย ตามลำดับในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจต่อการทำงาน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านของลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

อทิทยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้า งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน 160 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ One-way ANOVA หรือ F-test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ศึกษาเรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 ข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จำนวนทั้งสิ้น 196 คน ในการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma) ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รวมถึงปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความมั่นคงและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่เหมาะสม ให้กับกำลังพลชั้นประทวนของศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือ สัตหีบ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวนทั้งหมด 150 คน (กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, 2560) โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บข้อมูลของตัวแปรตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือ สัตหีบ โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ และ รายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) แบ่งเป็น ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) 6 ด้าน และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) 3 ด้าน จำนวน 40 ข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ ไวกฤษณ์ โชติธาดา (2558) จำนวน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม 4 ตอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงให้ครอบคลุมเนื้อหาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

3.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.อุษณาภรณ์ ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นาวาโทราชนันท์ โกโศยกานนท์ นายทหารกำลังพล ศูนย์ฝึกทหารใหม่
กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน และหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ซึ่งทุกข้อมีค่าเกิน 0.50 หมายความว่า คำถามทุกข้อในแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545)

4. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เท่ากับ .95

ค่าความเชื่อมั่นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
สังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เท่ากับ . 88
ค่าความเชื่อมั่นภาพรวม ทั้งฉบับเท่ากับ .94
ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ผ่าน จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร
ที่วิจัย คือ ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการ
กองทัพเรือสัตหีบ จำนวนทั้งหมด 150 คน (กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, 2560) โดยใช้ระยะเวลา
ในการตอบแบบสอบถาม 3 วัน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน แล้วนำไปตรวจสอบ
ความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้อง
กับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือ
สัตหีบ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
เป็นรายด้านและรายข้อ
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือ
สัตหีบ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
เป็นรายด้านและรายข้อและโดยรวม
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการ
กองทัพเรือสัตหีบ ใช้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product
moment correlation)

เกณฑ์การแปลผล

โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (มนัส วงศ์สีใส, 2551, หน้า 37)

$$\text{ช่วงของการแปลผล} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงของการแปลผล} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
มีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
มีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/
มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ดังนี้
(กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒัน, 2543, หน้า 25)

ค่า r ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r ตั้งแต่ 0.30-0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
- 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ และ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 150)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (150 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	17	11.33
31-40 ปี	38	25.33
41-50 ปี	61	40.67
51 ปีขึ้นไป	34	22.67
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	18	12.00
ต่ำกว่าอนุปริญญา	75	50.00
ปริญญาตรี	54	36.00

สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.00
ตารางที่ 4-1 (ต่อ)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (150 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาในการรับราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	8	5.33
11-20 ปี	60	40.00
21-30 ปี	61	40.67
31 ปีขึ้นไป	21	14.00
ระดับชั้นยศ		
จ่าตรี	6	4.00
จ่าโท	19	12.67
จ่าเอก	23	15.33
พันจ่าตรี	19	12.67
พันจ่าโท	29	19.33
พันจ่าเอก	54	36.00
สถานภาพสมรส		
โสด	33	22.00
สมรส	87	58.00
หย่าร้าง	21	14.00
หม้าย	9	6.00
จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ		
ไม่มีบุตร	42	28.00
1-2 คน	99	66.00
3-4 คน	9	6.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	4.00
10,000-15,000 บาท	44	29.33

15,001-20,000 บาท	78	52.00
20,001 บาทขึ้นไป	22	14.67

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.67 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 53.61 ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ พันจ่าเอก คิดเป็นร้อยละ 36.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.00 ส่วนใหญ่มีบุตรที่อยู่ในความอุปการะ จำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวมและรายด้าน
(n = 150)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.56	.68	มาก	8
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.45	.68	มาก	9
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.02	.65	มาก	1
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.90	.58	มาก	3
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.91	.62	มาก	2
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน	3.62	.55	มาก	7
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.79	.50	มาก	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	.43	มาก	4
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	.69	มาก	6
ภาพรวม	3.73	.42	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = .42$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.02$, $\sigma = .65$) รองลงมาคือ ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ($\mu = 3.91$, $\sigma = .62$) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = .58$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.88$, $\sigma = .43$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.79$, $\sigma = .50$) ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.72$, $\sigma = .69$) ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ($\mu = 3.62$, $\sigma = .55$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.56$, $\sigma = .68$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.45$, $\sigma = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (n = 150)

ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณ งาน	5 (3.33)	63 (42.00)	71 (47.33)	8 (5.33)	3 (2.00)	3.39	.73	ปาน กลาง	5
2. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับ ความสามารถ	15 (10.00)	58 (38.67)	62 (41.33)	12 (8.00)	3 (2.00)	3.47	.85	มาก	4
3. เงินเดือนที่ได้รับ เพียงพอต่อการ ดำรงชีพในปัจจุบัน	22 (14.00)	75 (50.00)	42 (28.00)	10 (6.66)	1 (0.67)	3.71	.82	มาก	1
4. สวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบันเหมาะสม ต่อความต้องการ	22 (14.67)	60 (40.00)	58 (38.67)	9 (6.00)	1 (0.67)	3.62	.83	มาก	3

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. การขอหรือเบิก สวัสดิการต่าง ๆ ทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด	23 (15.33)	64 (42.67)	51 (34.00)	8 (5.33)	4 (2.67)	3.63	.90	มาก	2
ภาพรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						3.56	.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56, \sigma = .68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ 4 อันดับแรก พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.71, \sigma = .82$) รองลงมาคือ การขอหรือเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด ($\mu = 3.63, \sigma = .90$) สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อความต้องการ ($\mu = 3.62, \sigma = .83$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\mu = 3.39, \sigma = .73$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($n = 150$)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง	11 (7.33)	59 (39.33)	67 (44.67)	12 (8.00)	1 (0.67)	3.45	.77	มาก	4

และให้เกียรติในฐานะ
เพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
2. ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ ให้ความ ช่วยเหลือหรือ ให้คำปรึกษา เมื่อทราบถึงปัญหา ความทุกข์ร้อน	11 (7.33)	56 (37.33)	69 (46.00)	11 (7.33)	3 (2.00)	3.41	.81	มาก	5
3. ผู้บังคับบัญชา แสดงคนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	11 (7.33)	51 (34.00)	73 (48.67)	13 (8.67)	2 (1.33)	3.37	.79	ปาน กลาง	6
4. ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนอย่างเท่าเทียม	13 (8.67)	69 (46.00)	56 (37.33)	8 (5.33)	4 (2.67)	3.53	.83	มาก	3
5. สามารถทำงาน ร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้ เป็นอย่างดี	21 (14.00)	64 (42.67)	51 (34.00)	9 (6.00)	5 (3.33)	3.58	.92	มาก	1
6. มีความสัมพันธ์ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ ใน หน่วยงาน	20 (13.33)	37 (24.67)	69 (46.00)	14 (9.33)	10 (6.67)	3.29	1.03	ปาน กลาง	7
7. มักได้รับ ความช่วยเหลือ	26 (17.33)	47 (31.33)	64 (42.67)	10 (6.67)	3 (2.00)	3.55	.92	มาก	2

จากเพื่อนร่วมงาน

เมื่อเกิดปัญหา

ในการทำงาน

ภาพรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.45	.68	มาก	-
---------------------------------------------------------	------	-----	-----	---

จากตารางที่ 4-4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.45$, $\sigma = .68$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ 4 อันดับแรก พบว่า สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.58$, $\sigma = .92$) รองลงมาคือ มักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($\mu = 3.55$, $\sigma = .92$) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม ($\mu = 3.53$, $\sigma = .83$) และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ($\mu = 3.29$, $\sigma = 1.03$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ($n = 150$)

ด้านสถานะทางอาชีพ และความก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. พอใจกับตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	39 (26.00)	85 (56.67)	23 (13.33)	3 (2.00)	0 (0.00)	4.07	.70	มาก	1
2. มีโอกาสที่จะได้ เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง ที่สูงกว่าเดิมในระยะ เวลาที่เหมาะสม	38 (25.33)	82 (54.67)	29 (19.33)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.05	.68	มาก	2
3. การปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	37 (24.67)	75 (50.00)	32 (21.33)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.95	.78	มาก	3

ภาพรวมด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.02	.65	มาก	-
-----------------------------------------------	------	-----	-----	---

จากตารางที่ 4-5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = .65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.07$, $\sigma = .70$) รองลงมาคือ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ในระยะเวลาที่เหมาะสม ($\mu = 4.05$, $\sigma = .68$) และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ($\mu = 3.95$, $\sigma = .78$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ($n = 150$)

ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานมีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม	33 (22.00)	83 (55.33)	32 (21.33)	1 (0.67)	1 (0.67)	3.97	.72	มาก	3
2. มีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วยเป็นอย่างดี	17 (11.33)	87 (58.00)	43 (28.67)	2 (1.33)	1 (0.67)	3.78	.68	มาก	5
3. การบริหารงานของหน่วยงานมีความเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอนสะดวก รวดเร็ว	21 (14.00)	77 (51.33)	48 (32.00)	3 (2.00)	1 (0.67)	3.76	.73	มาก	6
4. หน่วยงานมีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ	37 (24.67)	76 (50.66)	36 (24.00)	1 (0.67)	0 (0.00)	3.99	.71	มาก	2

ในการทำงานของ
แต่ละคนอย่างชัดเจน
และเหมาะสม

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการ บริหารของหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
5. ผู้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ ชัดหลัก การบริหารงานที่ดี	35 (23.33)	71 (47.33)	42 (28.00)	2 (1.34)	0 (0.00)	3.93	.75	มาก	4
6. ผู้บังคับบัญชา มีนโยบายและวิธีการ ทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้อง กับเป้าหมาย ของหน่วยงาน	40 (26.67)	74 (49.33)	34 (22.67)	2 (1.33)	0 (0.00)	4.01	.74	มาก	1
ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน						3.90	.58	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึก
ทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = .58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ 4 อันดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชา
มีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย
มากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.01$, $\sigma = .74$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่
รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสม ($\mu = 3.99$, $\sigma = .71$) หน่วยงาน
มีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม ($\mu = 3.97$, $\sigma = .72$)
และการบริหารงานของหน่วยงานมีความเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก
รวดเร็ว ($\mu = 3.76$, $\sigma = .73$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน (n = 150)

ด้านสภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน อยู่ในสภาพที่สะอาด เรียบร้อย	30 (20.00)	80 (53.33)	32 (21.33)	7 (4.67)	1 (0.67)	3.87	.80	มาก	4
2. หน่วยงานมีความ ปลอดภัย และมีระบบ รักษาความปลอดภัย ที่ดี	35 (23.33)	84 (56.00)	30 (20.00)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.02	.68	มาก	1
3. อุปกรณ์และ เครื่องใช้ในการทำงาน มีสภาพที่ดี พร้อมต่อ การนำมาใช้งาน	27 (18.00)	62 (41.33)	49 (32.67)	11 (7.33)	1 (0.67)	3.69	.87	มาก	5
4. การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายใน ห้องทำงาน/ สถานที่ ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน	35 (23.33)	85 (56.67)	27 (18.00)	3 (2.00)	0 (0.00)	4.01	.70	มาก	2
5. ภายในบริเวณ ห้องทำงาน/ สถานที่ ทำงานมีการแบ่ง สัดส่วนได้อย่าง เหมาะสม ง่ายต่อ	28 (18.67)	88 (58.66)	34 (22.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	.64	มาก	3

การติดต่อประสานงาน

ภาพรวมด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	3.91	.62	มาก	-
-------------------------------------------------	------	-----	-----	---

จากตารางที่ 4-7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = .62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ 4 อันดับแรก พบว่า หน่วยงานมีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.02$, $\sigma = .68$) รองลงมาคือ การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน ($\mu = 4.01$, $\sigma = .70$) ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน ($\mu = 3.96$, $\sigma = .64$) และอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี พร้อมต่อการนำมาใช้งาน ($\mu = 3.69$, $\sigma = .87$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ($n = 150$)

ด้านความรู้สึกมั่นคง ในอาชีพและความ มั่นคงของหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. รู้สึกมีความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่ที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	35 (23.33)	84 (56.00)	31 (20.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	.66	มาก	1
2. คิดว่าทุกคนใน หน่วยงานโอกาส เจริญก้าวหน้า เท่าเทียมกัน	10 (6.67)	67 (44.67)	64 (42.67)	7 (4.67)	2 (1.33)	3.51	.74	มาก	4
3. หน่วยงานให้ โอกาสในการทำงาน	20 (13.33)	66 (44.00)	55 (36.67)	8 (5.33)	1 (0.67)	3.64	.80	มาก	2

ของทุกคนอย่าง
เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกมั่นคง ในอาชีพและความ มั่นคงของหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
4. หน่วยงานมีการ ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรให้ได้รับ การอบรมหรือศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน	11 (7.33)	65 (43.33)	67 (46.67)	5 (3.33)	2 (1.33)	3.52	.73	มาก	3
5. หน่วยงานมีความ มั่นคง สามารถสร้าง ความมั่นใจต่ออาชีพ ของท่านในระยะยาว	20 (13.33)	49 (32.67)	68 (45.33)	9 (6.00)	4 (2.67)	3.48	.89	มาก	5
ภาพรวมด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน						3.62	.55	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึก
ทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน
พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$, $\sigma = .55$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ 4 อันดับแรก พบว่า
รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.03$,
 $\sigma = .66$) รองลงมาคือ หน่วยงานให้โอกาสในการทำงานของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.64$,
 $\sigma = .80$) หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\mu = 3.52$, $\sigma = .73$) และ หน่วยงานมีความมั่นคง สามารถ
สร้างความมั่นใจต่ออาชีพของท่านในระยะยาว ($\mu = 3.48$, $\sigma = .89$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (n = 150)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ	8 (5.33)	72 (48.00)	62 (41.33)	8 (5.33)	0 (0.00)	3.53	.68	มาก	3
2. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	34 (22.67)	85 (56.67)	28 (18.66)	3 (2.00)	0 (0.00)	4.00	.70	มาก	1
3. สามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	22 (14.67)	88 (58.67)	37 (24.67)	2 (1.33)	1 (0.67)	3.85	.69	มาก	2
ภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน						3.79	.50	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = .50$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.00$, $\sigma = .70$) รองลงมาคือ สามารถจัดการ

กับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.85, \sigma = .69$) และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ($\mu = 3.53, \sigma = .68$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($n = 150$)

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับแรงจูงใจ					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. อาชีพเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติ และ ได้รับ การยอมรับนับถือ จากคนในสังคม	31 (20.67)	89 (59.33)	30 (20.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.01	.64	มาก	1
2. ได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา	25 (16.67)	94 (62.67)	31 (20.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	.61	มาก	2
3. ได้รับการยอมรับนับ ถือจากเพื่อนร่วมงาน	22 (14.67)	73 (48.67)	47 (31.33)	5 (3.33)	3 (2.00)	3.71	.83	มาก	3
ภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						3.88	.43	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 4.01, \sigma = .64$) รองลงมาคือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.96, \sigma = .61$) และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.71, \sigma = .83$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย (n = 150)

ด้านความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากงาน ที่ได้รับมอบหมาย	ระดับแรงงใจ					μ	σ	ระดับ	
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. พึงพอใจต่องาน ที่ได้รับมอบหมายและ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	18 (12.00)	65 (43.33)	56 (37.34)	9 (6.00)	2 (1.33)	3.59	.82	มาก	3
2. งานที่ได้รับ มอบหมายมีความ ท้าทายต่อการปฏิบัติ ให้สำเร็จลุล่วง	29 (19.33)	74 (49.34)	41 (27.33)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.84	.77	มาก	1
3. รู้สึกภูมิใจในผล การปฏิบัติงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย	27 (18.00)	65 (43.33)	52 (34.67)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.75	.79	มาก	2
ภาพรวมด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย						3.72	.69	มาก	-

จากตารางที่ 4-11 แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึก
ทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = .69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมาย
มีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.84$, $\sigma = .77$)
รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.75$, $\sigma = .79$)

และพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.59$, $\sigma = .82$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ภาพรวม
และรายด้าน (n = 150)

ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.74	.42	มาก	3
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน	3.76	.75	มาก	1
ด้านความรู้สึกรับในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน	3.70	.62	มาก	4
ด้านความรู้สึกรับในอาชีพการงาน	3.75	.76	มาก	2
ภาพรวม	3.74	.51	มาก	-

จากตารางที่ 4-12 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$,
 $\sigma = .51$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย
มากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.76$, $\sigma = .75$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับในอาชีพการงาน
($\mu = 3.75$, $\sigma = .76$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\mu = 3.74$, $\sigma = .42$) และด้านความรู้สึกร
ในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ($\mu = 3.70$, $\sigma = .62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขั้วและกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร (n = 150)

ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับขั้วและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			ความ คิดเห็น	ลำดับ
1. รู้สึกว่าหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่ สำคัญและสร้าง คุณประโยชน์ ให้กับสังคมและ ประเทศชาติได้มาก	32 (21.33)	64 (42.67)	49 (32.67)	3 (2.00)	2 (1.33)	3.81	.84	มาก	1
2. มีความเชื่อมั่น ที่จะจงรักภักดีกับ หน่วยงานตลอดไป	29 (19.33)	66 (44.00)	47 (31.33)	8 (5.34)	0 (0.00)	3.77	.82	มาก	3
3. รู้สึกพึงพอใจกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่ ได้รับผิดชอบใน หน่วยงานนี้ โดย ไม่คิดขอโอนย้าย หรือลาออกจาก หน่วยงาน	28 (18.67)	69 (46.00)	46 (30.67)	6 (4.00)	1 (0.67)	3.78	.81	มาก	2

4. รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	22 (14.67)	59 (39.33)	60 (40.00)	8 (5.33)	1 (0.67)	3.62	.82	มาก	4
ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร						3.74	.42	มาก	-

จากตารางที่ 4-13 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = .42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.81$, $\sigma = .84$) รองลงมาคือ รู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอนย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน ($\mu = 3.78$, $\sigma = .81$) มีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีกับหน่วยงานตลอดไป ($\mu = 3.77$, $\sigma = .82$) และรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\mu = 3.62$, $\sigma = .82$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ($n = 150$)

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกว่าและเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	27 (18.00)	75 (50.00)	43 (28.67)	2 (1.33)	3 (2.00)	3.81	.81	มาก	1
2. คิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของเป็นมิตรที่ดี และมีความรักใคร่สามัคคีกันเป็นอย่างดี	24 (16.00)	78 (52.00)	42 (28.00)	4 (2.67)	2 (1.33)	3.79	.79	มาก	2

3. รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน	31 (20.70)	57 (38.00)	50 (33.33)	8 (5.33)	4 (2.67)	3.69	.94	มาก	3
ภาพรวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน						3.76	.75	มาก	-

จากตารางที่ 4-14 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = .75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า รู้สึกว่าและเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.81, \sigma = .81$) รองลงมาคือ คิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของเป็นมิตรที่ดี และมีความรักใคร่สามัคคีกันเป็นอย่างดี ($\mu = 3.79, \sigma = .79$) และรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ($\mu = 3.69, \sigma = .94$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษา ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ($n = 150$)

ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. รู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผล การปฏิบัติงาน	9 (6.00)	60 (40.00)	70 (46.67)	8 (5.33)	3 (2.00)	3.43	.77	มาก	3
2. รู้สึกพอใจกับการ ได้รับรางวัลหรือคำ ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	35 (23.33)	65 (43.33)	44 (29.34)	6 (4.00)	0 (0.00)	3.86	.81	มาก	1
3. ผลสำเร็จของงานที่ทำ ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือให้รับผิดชอบงาน ในระดับที่สูงขึ้นหรือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	32 (21.33)	68 (45.33)	46 (30.67)	3 (2.00)	1 (0.67)	3.85	.80	มาก	2

ภาพรวมด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน	3.70	.62	มาก	-
----------------------------------------------------------	------	-----	-----	---

จากตารางที่ 4-15 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70, \sigma = .62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกพอใจกับการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.86, \sigma = .81$) รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานที่ทำช่วยให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ($\mu = 3.85, \sigma = .80$) และรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.43, \sigma = .77$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ($n = 150$)

ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คิดว่าสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการในศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัทธิบ	29	58	55	6	2	3.71	.87	มาก	2
	(19.33)	(38.67)	(36.67)	(4.00)	(1.33)				
2. คิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ	28	68	49	4	1	3.79	.79	มาก	1
	(18.67)	(45.33)	(32.67)	(2.67)	(0.67)				
ภาพรวมด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน						3.75	.76	มาก	-

จากตารางที่ 4-16 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึก

ทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = .76$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.79, \sigma = .79$) รองลงมาคือ คิดว่าสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการในศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัทธิบ ($\mu = 3.71, \sigma = .87$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ (n = 150)

แรงจูงใจ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน									
	Y ₄		Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor)										
X ₁	.06	ต่ำ	.06	ต่ำ	.08	ต่ำ	.05	ต่ำ	.01	ต่ำ
X ₂	.16	ต่ำ	.12	ต่ำ	.13	ต่ำ	.13	ต่ำ	.02	ต่ำ
X ₃	.09	ต่ำ	.06	ต่ำ	.07	ต่ำ	.05	ต่ำ	.00	ต่ำ
X ₄	.06	ต่ำ	.07	ต่ำ	.07	ต่ำ	.06	ต่ำ	.01	ต่ำ
X ₅	.00	ต่ำ	.02	ต่ำ	.13	ต่ำ	.11	ต่ำ	.09	ต่ำ
X ₆	.13	ต่ำ	.10	ต่ำ	.13	ต่ำ	.12	ต่ำ	.03	ต่ำ
X _H	.05	ต่ำ	.07	ต่ำ	.10	ต่ำ	.09	ต่ำ	.03	ต่ำ

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน									
	Y ₄		Y ₃		Y ₂		Y ₁		Y _{รวม}	
	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ	r	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor)										
X ₇	.15	ต่ำ	.13	ต่ำ	.10	ต่ำ	.09	ต่ำ	.00	ต่ำ
X ₈	.16	ต่ำ	.21	ต่ำ	.26	ต่ำ	.30	ต่ำ	.33	ต่ำ
X ₉	.15	ต่ำ	.21	ต่ำ	.57	ปานกลาง	.70	สูง	.62	ปานกลาง
X _M	.15	ต่ำ	.18	ต่ำ	.31	ปานกลาง	.36	สูง	.32	ปานกลาง
X _{รวม}	.15	ต่ำ	.14	ต่ำ	.04	ต่ำ	.00	ต่ำ	.06	ต่ำ

* p ≤ .05

- X_H หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนด้านปัจจัยค่าจูน
- X_M หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนปัจจัยกระตุ้น
- $X_{รวม}$ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนภาพรวม
- X_1 หมายถึง แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- X_2 หมายถึง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- X_3 หมายถึง แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
- X_4 หมายถึง แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
- X_5 หมายถึง แรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
- X_6 หมายถึง แรงจูงใจด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน
- X_7 หมายถึง แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน
- X_8 หมายถึง แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- X_9 หมายถึง แรงจูงใจด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย
- Y_1 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร
- Y_2 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน
- Y_3 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน
- Y_4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน
- Y_4 หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

จากตารางที่ 4-17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($r = 0.70$) มีระดับความสัมพันธ์สูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับแรงจูงใจด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($r = 0.57$) เป็นอันดับที่สอง และความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา ระยะเวลาในการรับราชการส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศพันจ่าเอก มีสถานภาพสมรส มีบุตรที่อยู่ในความอุปการะ จำนวน 1-2 คน และส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน เป็น ดังนี้

2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถทำงานร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.4 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.5 ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.6 ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.7 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

2.9 ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

3. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

3.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

3.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่าและเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

3.3 ด้านความรู้สึกรับในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกพอใจกับการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

3.4 ด้านความรู้สึกรับในอาชีพการงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1

4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถแยกอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าตนเองได้รับเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน การขอหรือเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อความต้องการ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภสิทธิ์ เภาโบราณย์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษารูปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าตนเองสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติในฐานะเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภสิทธิ์ เภาโบรมย์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษารูปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะการปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่พอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภสิทธิ์ เภาโบรมย์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมเจดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษารูปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะการปฏิบัติความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงานมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.4 ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน หน่วยงานมีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานมีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ยึดหลักการบริหารงานที่ดี สอดคล้องกับของเทอดศักดิ์ วรรณพุด (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือจากประชาชน ระดับการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ควรมีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

1.5 ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าหน่วยงานมีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน และอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของณรงค์ ชัยนาค (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เดินทางมาปฏิบัติงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว

1.6 ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ มีความรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หน่วยงานให้โอกาสในการทำงานของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และคิดว่าทุกคนในหน่วยงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชตะ ท้าวคำลือ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ทำงานนโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้

เสร็จทันตามกำหนดเวลา สามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณรงค์ ขยันคิด (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ฯ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่าอาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของณรงค์ ขยันคิด (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2550 ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน

1.9 ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมาย มีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง รู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย และพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยศึกษากรณี โรงเรียนสื่อสารทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้างสังกัด โรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัด โรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบและความพอใจในงานที่ทำในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถแยกอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ รู้สึกว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่สำคัญ และสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอนย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีกับหน่วยงานตลอดไป และรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชตะ ท้าวคำลือ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ รู้สึกว่าและเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของเป็นมิตรที่ดี และมีความรักใคร่สามัคคีกันเป็นอย่างดี และรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกำลังพล กลั่นกสิกรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิตมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ มีความพอใจกับการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ผลสำเร็จของงานที่ทำช่วยให้ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเพชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน พบว่า ข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ คิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุ และคิดว่าสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพรับราชการในศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการกองทัพเรือสัทธิบ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรเชษฐ์ สุวพร (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสัมพันธ์ต่ำถึงระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับแรงจูงใจด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภสิทธิ์ เภาโบราณย์ (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมเจดับบลิว แมริออท กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สถานภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะการปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงานมีแรงจูงใจระดับปานกลางและมีแรงจูงใจในระดับมากในระดับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนพนักงานและความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาการมอบหมายภารกิจตามกรอบตำแหน่งและภารกิจตามหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจสูงที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณางบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสนับสนุนให้มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงานให้เหมาะสมและเพียงพอต่อกำลังพล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดทำรายละเอียดการเกื้อกูลภารกิจของการมอบหมายภารกิจตามกรอบตำแหน่งและภารกิจตามหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักคุณธรรม และประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริงเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเชิงประจักษ์จากข้อมูลของการดำเนินการ

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พบว่า ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจสูงที่สุดเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรจัดทำงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของหน่วย
2. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสนับสนุนให้มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงานให้เหมาะสมและเพียงพอต่อกำลังพลของหน่วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาทัศนคติของของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีต่อการบริหารจัดการของกรมยุทธศึกษาทหารเรือเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ในด้านต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ พัฒนาพัวพันธ์. (2543). *สถิติอ้างอิงเพื่อการวิจัยทางการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2555). บทบาทของกองทัพบกในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. ใน *การสัมมนาทางวิชาการศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก* (หน้า 1-55). ชลบุรี: โรงแรมจอมเทียน ปาล์มบีช รีสอร์ท พัทยา.
- กรมยุทธศึกษาทหารเรือ. (2560). *สถิติข้าราชการชั้นประทวน ในสังกัดศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ*. ชลบุรี: กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.
- กระทรวงกลาโหม. (2557). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม*. เข้าถึงได้จาก http://www.mod.go.th/Policy/Policy/policy-of-mod_57_th.aspx
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กองทัพไทย. (2555). *แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี กองทัพไทยและกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพฯ: กองทัพไทย.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กำพล กลั่นกลิตกรณ์. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคูสิต*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กิตติมา ปรีดีดีลิก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- คชภรณ์ แก้วลาข. (2554). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิชานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จักรกฤษ ชัยเสนา. (2556). *ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

- ชิดชนก ชัยชนามิ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการสนาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ สนับสนุนทางอากาศ (ค่ายนเรศวร): กรณีศึกษาของกำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ณรงค์ ชัยนาค. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ดิเรก พรหมบาง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทอดศักดิ์ วรรณพุด. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดละเซียงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ธวัชชัย พาภิรมย์. (2541). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ธิดิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นภคลด รมโพธิ์. (2556). *นิยามและประเภทของการวัดผล. วารสารบริหารธุรกิจ, 32(124), 5-7.*

- นิพนธ์ จันทร์ชู. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาคินแดน จังหวัดพัทลุง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาภินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง.* กรุงเทพฯ: ว.สกุลเพชร.
- พวงทอง ป้องภัย. (2540). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น.* ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิชชาภัสส์ ชาญญ์จันทานนท์. (2556). *การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พีรศร เป็รื่องเวทย์. (2549). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณี โรงเรียนสี่อสารทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เพชรรัตน์ สวาสดีเพชร. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- มนัส วงศ์สีไส. (2551). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยุทธนัย ภาคพาไชย. (2552). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- รัชตะ ท้าวคำลือ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุคคส พับลิเคชั่น.

- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้อาณัติความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วลิต โรจนภักดี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร อาวะกุล. (2534). *การประชาสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วีระชัย พล้าไนด์. (2549). *ระบบการปรับย้ายแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ของกองทัพบก: ศึกษากรณีกรมการเงินทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไวคุณฐ์ โชติธาดา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริกราน ดันสงวน. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ค่ายพญาภิไธย จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศุภสิทธิ์ เภาโบราณย์. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม เจดับบลิว แมริออท กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ พวงรอด. (2546). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมคิด บางโม. (2546). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารบุคคลยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สรารุช ยมวรรณ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับ การ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สิทธิพร มุสิกะสิน. (2547). *แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหาร กองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ โดยวิธีร้องขอ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ แสงนิมมवल. (2545). *บุคลิกภาพผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บั๊กแบงก์.
- สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อติชยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อิสระ สมัย. (2551). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการทหาร กรมยุทธศึกษา ทหารบก*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Stoops, E., & Johnson, R. E. (1967). *Elementary school administration*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมต่อข้าราชการชั้นประทวนศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
จำนวน 12 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารและการจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ตลอดจนเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 7 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าอนุปริญญา | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา หรือเทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |

3. ระยะเวลาในการรับราชการ

- | | |
|----------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี | <input type="checkbox"/> 11-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป |

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> จ่าตรี | <input type="checkbox"/> จ่าโท |
| <input type="checkbox"/> จ่าเอก | <input type="checkbox"/> พันจ่าตรี |
| <input type="checkbox"/> พันจ่าโท | <input type="checkbox"/> พันจ่าเอก |

5. สถานภาพสมรส

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> หม้าย |

6. จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร | <input type="checkbox"/> 1-2 คน |
| <input type="checkbox"/> 3 คนขึ้นไป | |

7. รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,000-15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน (จำนวน 40 ข้อ)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลว่าท่าน

มีความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง โดยยึดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
4	สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อความต้องการของท่าน					
5	การขอหรือเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ของท่านทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
6	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และ ให้เกียรติท่านในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ หรือให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อทราบถึงปัญหา ความทุกข์ร้อนของท่าน					
8	ผู้บังคับบัญชาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม					
10	ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
11	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
12	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ						
13	ท่านพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน					
14	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง ที่สูงกว่าเดิม ในระยะเวลาที่เหมาะสม					
15	การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน						
16	หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้าน การปฏิบัติงานและด้านการบริหารงาน อย่างเหมาะสม					
17	ท่านมีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วย เป็นอย่างดี					
18	การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีความ เป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว					
19	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งฝ่ายหรือ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน ของแต่ละคนอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
20	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ชัดหลักการ บริหารงานที่ดี					
21	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงาน ที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย ของหน่วยงาน					
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน						
22	อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ของท่านอยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย					
23	หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
24	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานของท่าน มีสภาพที่ดี พร้อมต่อการนำมาใช้งาน					
25	การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้อง ทำงาน/ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน					
26	ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงาน ของท่านมีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน					
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน						
27	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ที่ท่านเป็นอยู่ ในปัจจุบัน					
28	ท่านคิดว่าทุกคนในหน่วยงานของท่าน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน					
29	หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงาน ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
30	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
31	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง สามารถ สร้างความมั่นใจต่ออาชีพของท่าน ในระยะยาว					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
32	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ					
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
34	ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
35	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม					
36	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
37	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย						
38	ท่านพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					
39	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง					
40	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 3 แบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน (จำนวน 12 ข้อ)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลว่าท่าน

มีความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงอย่างเดียว โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง โดยยึดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
1	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก					
2	ท่านมีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีกับ หน่วยงานของท่านตลอดไป					
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิด ขอย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน					
4	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งของหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน						
5	ท่านรู้สึกว่าคุณและเพื่อนร่วมงานทุกคน ในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
6	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของท่าน เป็นมิตรที่ดี และมีความรักใคร่สามัคคีกัน เป็นอย่างดี					
7	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับ คนอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน						
8	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อ ผลการปฏิบัติงานของท่าน					
9	ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับรางวัลหรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
10	ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำช่วยให้ท่าน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ งานในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน						
11	ท่านคิดว่าท่านสามารถเจริญก้าวหน้า ในอาชีพรับราชการในศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองบัญชาการ กองทัพเรือสัตหีบ					
12	ท่านคิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจน เกษียณอายุราชการ					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

น.ท. สิทธิศักดิ์ สิทธิกุล ร.น.