

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม
**WORKING MORALE OF THE MILITARY OFFICERS AT OFFICE OF
DEFENCE BUDGET, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY
FOR DEFENCE, MINISTRY OF DEFENCE**

ส.ท. กฤตณัฐ จุลยานนท์
CPL. KRITTANUT CHULYANON

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**WORKING MORALE OF THE MILITARY OFFICERS AT OFFICE OF
DEFENCE BUDGET, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY
FOR DEFENCE, MINISTRY OF DEFENCE**

CPL. KRITTANUT CHULYANON

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
กระทรวงกลาโหม

WORKING MORALE OF THE MILITARY OFFICERS AT OFFICE
OF DEFENCE BUDGET, OFFICE OF THE PERMANENT
SECRETARY FOR DEFENCE, MINISTRY OF DEFENCE

นักศึกษา

ส.ท. กฤตณัฐ จุลยานนท์ รหัสนักศึกษา 63502230

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม
คำสำคัญ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน , ข้าราชการทหาร, สำนักงานประมาณกลาโหม
นักศึกษา	ส.ท. กฤตณัฐ จุลยานนท์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหาร จำนวน 138 คน ของสำนักงานประมาณกลาโหม (ศาลาว่าการกลาโหม) กระทรวงกลาโหม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.882 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานประมาณกลาโหม ที่มี เพศ และอายุงาน ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม ที่มี อายุ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) และ

รายได้ต่อเดือน ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 มีข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความก้าวหน้าของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อย โดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการทหาร ควรมีการฝึกอบรม ความรู้ ด้านอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการหารายได้เสริม และสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ข้าราชการทหาร อย่างเต็มที่ ควรมีกิจกรรม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นร่วมกันอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญของงานออก เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

TITLE	WORKING MORALE OF THE MILITARY OFFICERS AT OFFICE OF DEFENCE BUDGET, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE, MINISTRY OF DEFENCE
KEYWORDS	WORKING MORALE, MILITARY OFFICERS, OFFICE OF DEFENCE BUDGET
STUDENT	CPL. KRITTANUT CHULYANON
ADVISOR	ASSOC.PROF. SOMJAI PHAGAPHASWIWAT, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this thesis were to study the working morale of military officials and to compare working morale of military officials at Office of Defence Budget, Office of the Permanent Secretary for Defence, Ministry of Defence, classified by personal factors. The sample of this study was 138 military officials of Office of Defence Budget (Defense Hall), Ministry of Defence. Research instrument was a questionnaire with its reliability of 0.882. Data were then analyzed using statistics to determine percentage, mean, standard deviation and t-test and F-test for hypothesis testing with a given significance level of 0.05

The results of this study indicated as follows: Overall opinion of the sample towards the working morale was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was work security. Four aspects with the high level of mean included co-worker relationships, followed by success, compensation and benefits and work progress. The results of comparing the working morale of the sample, classified by personal factors revealed that the sample with different gender and years of work experience had different working morale with a statistical significance level of .05. However, the sample with different age, position (rank), and monthly income had different working morale with a statistical significance level of .05. The suggestion is

that military commanders should consider the growth of all lower-ranked military officials by opening up opportunities to develop growth in appropriate duties specific to each person's attitude. As an encouragement to lower-ranked officials, lower-ranked officials should be entitled to training in knowledge and different occupations to guide the finding of additional incomes; non-monetary job benefits should be supported fully; and there should be activities whereby every individual can participate on a regular basis to build inter-organization relationships. Commanders should also adjust procedures during work execution to be streamlined to the cause to reduce excess procedures and therefore succeed in delivering the set outcomes.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร ที่ได้ให้คำแนะนำในการค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ศึกษาและเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ช่วยประสานงาน อำนวยความสะดวกในการทำการศึกษา จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ข้าราชการทหารสำนักงานประมงปลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงปลาโหม กระทรวงปลาโหม ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน

ประโยชน์ที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้กับบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านที่เกี่ยวข้องไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ศ.ท. กฤตณัฐ จุลยานนท์

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	5
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ประวัติของหน่วยงาน.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	21
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	34
สรุปผล.....	34
อภิปรายผล.....	35
ข้อเสนอแนะ.....	38
บรรณานุกรม.....	39
ภาคผนวก.....	41
ประวัติผู้วิจัย.....	46

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 23
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน 5 ด้าน..... 25
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน..... 26
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน..... 27
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 28
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 29
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จ..... 30
8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ..... 31
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุ..... 31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม จำแนกตาม ตำแหน่ง (ชั้นยศ).....	32
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุงาน.....	32
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	33
13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	33

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	2

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังนั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้ว ก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ และในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเราไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

สำนักงบประมาณกลาโหม มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย อำนวยการประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ การบริหารทรัพยากร และงานในสายงานงบประมาณอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามนโยบายด้านงบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้ปริมาณงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อาทิเช่น มีการแก้ไขงบประมาณที่ได้จัดสรรตามแผนงานไว้แล้ว โดยคณะรัฐมนตรี (ครม.) มีมติอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพิ่มเติม ให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำพื้นที่กักกันโรคแห่งรัฐ (State Quarantine) สำหรับแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำพื้นที่กักกันโรคแห่งรัฐ (State Quarantine) สำหรับแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นต้น (ปิยวิทย์ ทรัพย์จักร, 2563, หน้า 1)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้สำหรับการกำหนดแนวทาง หรือปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของบุคลากรและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

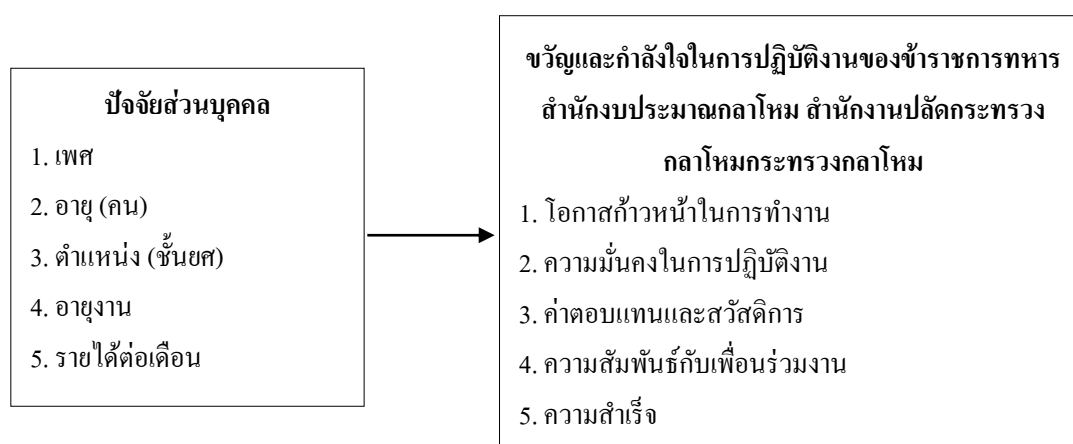
1.2.1 ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม

1.2.2 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม แตกต่างกันตามเพศ อายุ ตำแหน่ง(ชั้นยศ) อายุงาน รายได้ต่อเดือน

1.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

1.5.2 ขอบเขตด้านสถานที่ คือ สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ศาลาว่าการกลาโหม) กระทรวงกลาโหม

1.5.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม จำนวน 210 นาย

1.5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ (คน) ตำแหน่ง (ชั้นยศ) อายุงาน รายได้ต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังนี้ 1. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสำเร็จ

1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาในการศึกษา ในระหว่าง ธันวาคม 2563 ถึง เมษายน 2564

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ประชากร หมายถึง ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม

เพศ หมายถึง เพศที่กำหนดตามธรรมชาติเป็นลักษณะทางกายภาพ คือ เพศหญิง และเพศชาย

อายุ (คน) หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคคลมีชีวิตรอยู่โดยนับเป็นจำนวนปีเต็มปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันเกิดจนถึงปัจจุบัน

ตำแหน่ง (ชั้นยศ) หมายถึง หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหมได้รับต่อเดือน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง เติบโตในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่หน่วยงานจ่ายให้ผู้ปฏิบัติตามความเหมาะสม และสิทธิประโยชน์ต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และมีความสามัคคี

ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 สามารถนำไปใช้สำหรับการกำหนดแนวทาง หรือปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.7.2 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม เพื่อนำผลการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.7.3 ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประจวบคีรีขันธ์ สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหมดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ประวัติของหน่วยงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้หลากหลายดังนี้

กานดา จันทร์แย้ม (2546, หน้า 94) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้

สมคิด บางโม (2546, หน้า 189-190) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ศจี อนันต์นพคุณ (2543, หน้า 211-220) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

เดล (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544, หน้า 228) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคน ที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสภาพการทำงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพรายได้ ความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุข สบายใจของผู้ปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่น

วิจิตร อวระกุล (2542, หน้า 224) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจของทุกคนในกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคขัดขวาง ก็จะพยายามช่วยกันอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนด

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 166) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัดเจนอาจจะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความสำเร็จโดยส่วนรวม

กิตติ คุ่มชาติ (2543, หน้า 111) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทำดี และเจตคติที่มีต่อการทำงาน ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวี (2545, หน้า 215) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึงสภาพจิตใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน

ชุมพล พงษากลาง (2548, หน้า 14) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่องานที่ทำซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน

สำราญ บุตรคำโชติ (2549, หน้า 12) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจเป็นทัศนคติของบุคคลในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้นมีความมั่นใจตั้งใจ เต็มใจเสียสละและกล้าหาญมีกำลังใจที่จะปฏิบัติตามความต้องการของวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น โดยมีปัจจัยต่างๆของการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งถือเป็นผลดีต่อองค์กร

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 241) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 184) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์ (2547, หน้า 134-135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

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

ให้ดูดวงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ฟลิปโป (Flippo, 1967, หน้า 364-369) ให้ความสำคัญแก่ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้นก็เป็ยองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เกิดจากแนวความคิดของ Maslow มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก ความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อน จึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการชั้นสูงตามลำดับมีการจัดแบ่งออกไป 5 ระดับชั้นดังนี้ (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2561, หน้า 1)

ความต้องการชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ความต้องการชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belonging and love needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น หรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคมเช่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีความต้องการจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นว่าความสำคัญของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์นั้นมีความสำคัญไม่เท่ากันและเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่ในขณะที่มนุษย์มีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปนั้นมิได้หมายความว่าความต้องการขั้นต่างๆ จะหมดไปเพียงแต่ความต้องการขั้นต่ำเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว

2.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg' Two –Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรเดริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขต จากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี

2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1.ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2.ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 179-181)

1. ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่ แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตาม เป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจใน ความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิด โอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมี เกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมี ส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความ เหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับ มอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งให้เห็นว่าการนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมาปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติ

2.3 ประวัติของหน่วยงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมสมัยนั้นเห็นควรให้มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับสูงเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงบประมาณทุกงบของกระทรวงกลาโหม เนื่องจากช่วงนั้น ได้เกิดภาวะปัญหาบางประการทางด้านงบประมาณ ซึ่งกรมการเงินกลาโหมทำหน้าที่เป็นหน่วยจัดทำงบประมาณของกระทรวงกลาโหม ไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม เพราะโครงสร้างของกรมการเงินกลาโหมที่สำคัญเน้นหนัก ไปทางด้านการบริหารการเงินมากกว่า มีการทดลองจัดตั้งสำนักงบประมาณกลาโหมขึ้น ใช้ชื่อย่อว่า สงป.กห. มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กอง คือ กองแผนงานและโครงการ กองงบประมาณ กองตรวจสอบและประเมินผล และกองสถิติ โดยฝากการบังคับบัญชาไว้กับกรมการเงินกลาโหม เป็นเวลา 1 ปี

เมื่อ 1 ตุลาคม 2527 ได้มีคำสั่งกระทรวงกลาโหมให้จัดตั้ง สำนักงานประมาณกลาโหมขึ้น เป็นอัตราถาวร ตามคำสั่งดังกล่าว ได้จัดให้มีหน่วยงานขึ้นตรงของสำนักงานประมาณกลาโหม 5 หน่วย คือ กองกลาง กองงบประมาณ กองแผนงานและโครงการ กองตรวจสอบและประเมินผล กองจัดการ และได้กำหนดภารกิจให้สำนักงานประมาณกลาโหม มีหน้าที่ในการรวบรวม วิเคราะห์ และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขแผนงานและโครงการเสริมสร้างกำลังรบ และโครงการอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายทางทหาร สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและฐานะการเงินของประเทศ

ปัจจุบันสำนักงานประมาณกลาโหมได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2560 ให้ใช้อัตราเฉพาะกิจหมายเลข ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน 2560 เป็นต้นไป ซึ่งได้มีการกำหนดภารกิจ ขอบเขตความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่สำคัญ ให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการกำหนด นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านงบประมาณ รวมทั้งดำเนินการด้านการงบประมาณให้กับส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงกลาโหมและส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ส่วนราชการ คือ กองนโยบายและแผน งบประมาณ กองจัดทำงบประมาณและโครงการ กองงบประมาณ กองตรวจสอบและประเมินผล กองการพัสดุ กองจัดการ กองกลาง กองงบประมาณพิเศษ สำนักงานงบประมาณ และสำนักงาน การเงิน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ประโยชน์กับงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้ ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคล้ายคลึงดังนี้

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่มีผล ต่อ การปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และ ที่ตั้งในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอก วิทยาลัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

และรายด้าน แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูการศึกษาออกโรงเรียน จำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน

สมโชค ประยูรวง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารที่ดีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อนุตร์ พูลพัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานทั่วไปและหัวหน้างานรวมจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

มหิศวรรณ ชัยเพ็ชร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัด กองบัญชาการกองทัพภาคที่ 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสาเหตุ และปัจจัยในด้านต่างๆที่อาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของ

ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำงานที่ได้รับมอบบรรลุลักษณะอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อภาพรวมของกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 2) ด้านความเพียงพอของรายได้ 3) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 5) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 8) ด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างนายทหารสัญญาบัตรกองบัญชาการกองทัพบกภาคที่ 3 ให้ความสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการนายทหารสัญญาบัตรสูงสุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและต่ำสุดคือความเพียงพอของรายได้

กิตติยา ขุนยศ และชานาญ ปิยวนิชพงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการจากการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการทหารสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และข้าราชการทหารสำนักงานโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่าง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

กัจฉิรา วิถี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 และเพื่อศึกษาขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จากการศึกษพบว่า ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จรัสศรี สีนทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน สถานภาพ สมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เอ็น.ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น.ที.พี.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยรวม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน สถานภาพ พบว่า แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศซึ่งเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจมากกว่าเพศชาย และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการ (ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี 1 ปีถึง 2 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป

นภัทร อักษรดี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจภูธรในเขตเมืองพัทยา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจภูธรในเขต

เมืองพัทยา เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเขตเมืองพัทยา และเพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเขตเมืองพัทยา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านต้องการทำมากที่สุด และถ้าท่านต้องเลือกงานใหม่ ท่านจะเลือกงานในลักษณะเดียวกับงานในปัจจุบันตามลำดับ และมีรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ประเด็น คือ ท่านสนับสนุนให้เพื่อนหรือญาติพี่น้องมาทำงานในลักษณะเดียวกับท่าน ตามลำดับ

รัชชัย ทองอู่ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารองค์กร ในกรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในกรมกำลังพลทหารบก และเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) กำลังพล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทข้าราชการที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ ด้านการสั่งการ และด้านการประสานงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก 5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การสนับสนุนในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของงาน และผลตอบกลับของงาน มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระ ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรจาก ข้าราชการทหาร จำนวน 210 นายของสำนักงานงบประมาณกลาโหม (ศาลาว่าการกลาโหม) กระทรวงกลาโหม ผู้ศึกษาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Yamane, Taro, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

- จากสูตร
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 - e² = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.05)^2}$$
$$n = 137.705$$

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งหมด 138 นาย และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 86 นาย และนายทหารชั้นประทวนจำนวน 52 นาย เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม กับข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1. ลักษณะของเครื่องมือ

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ(คน) ตำแหน่ง(ชั้นยศ) อายุ(งาน) รายได้ต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย
2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมรอบแนวคิด วัดดูประสงค์และองค์ประกอบแล้วนำมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 นาย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 138 ชุด โดยการสุ่มแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ศาลาว่าการกลาโหม) กระทรวงกลาโหม ในระหว่าง ธันวาคม 2563 ถึง เมษายน 2564

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง

3.4.2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)

3.4.3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายชื่อตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้	1 คะแนน

3.4.4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว กำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ขวัญและกำลังใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ขวัญและกำลังใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ขวัญและกำลังใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ขวัญและกำลังใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปสถิตินี้ใช้ในการแจกแจงความถี่ (Frequency)

และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard deviation)

3. สถิติทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t (t-test)

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้

One-way ANOVA

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอโดยการพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
MS	หมายถึง	ค่าความแปรปรวน
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
df	หมายถึง	ค่าองศาความเป็นอิสระ
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
Sig	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของ เพศ อายุ ตำแหน่ง(ชั้นยศ) อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง(ชั้นยศ) อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ของ เพศ อายุ ตำแหน่ง(ชั้นยศ) อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	77	55.8
1.2 หญิง	61	44.2
2. อายุ		
2.1 20 – 30 ปี	27	19.6
2.2 31 – 40 ปี	85	61.6
2.3 41 ปีขึ้นไป	26	18.8
3. ตำแหน่ง (ชั้นยศ)		
3.1 สิบตรี – สิบเอก (นายทหารชั้นประทวน)	21	15.2
3.2 จำสิบตรี – จำสิบเอก (นายทหารชั้นประทวน)	22	15.9
3.3 ร้อยตรี – ร้อยเอก (นายทหารชั้นสัญญาบัตร)	63	45.7
3.4 พันตรี – พันเอก (นายทหารชั้นสัญญาบัตร)	32	23.2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อายุงาน		
4.1 ไม่เกิน 5 ปี	13	9.4
4.2 6 – 10 ปี	42	30.4
4.3 11 – 15 ปี	60	43.5
4.4 16 ปีขึ้นไป	23	16.7
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	2	1.4
5.2 10,001 – 15,000 บาท	22	15.9
5.3 15,001 – 20,000 บาท	38	27.5
5.4 20,001 บาทขึ้นไป	76	55.1
รวม	138	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 138 นาย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีอายุ 31 -40 ปี จำนวน 85 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีตำแหน่ง (ชั้นยศ) ระดับร้อยตรี – ร้อยเอก (นายทหารชั้นสัญญาบัตร) จำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีอายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 60 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.5 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงาน
งบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน
5 ด้าน

n=138

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.98	0.63	มาก
2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.26	0.45	มากที่สุด
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.00	0.46	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.44	มาก
5. ด้านความสำเร็จ	4.05	0.52	มาก
รวม	4.074	0.389	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิด
เห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.074$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.05$) ด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.00$) และ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

n=138

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.99	0.94	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.99	0.90	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.89	0.83	มาก
4. หน่วยการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.99	0.77	มาก
5. ได้รับการสนับสนุนการโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม	4.01	0.77	มาก
รวม	3.98	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ได้รับการสนับสนุนการโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$) งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.99$) หน่วยการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม ศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.99$) และงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

n=138

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันใน ด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	4.36	0.71	มากที่สุด
2. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความเหมาะสม	4.17	0.77	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	4.00	0.65	มาก
4. สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ	4.46	0.73	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน	4.30	0.71	มากที่สุด
รวม	4.26	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ($\bar{X} = 4.36$) และผู้บังคับบัญชาแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

n=138

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. สิทธิในการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	4.47	0.86	มากที่สุด
2. มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อมีเหตุจำเป็น	4.38	0.83	มากที่สุด
3. ทุนการศึกษา (บุตร)	4.30	0.69	มากที่สุด
4. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ	3.54	0.59	มาก
5. รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.33	0.59	ปานกลาง
รวม	4.00	0.46	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ สิทธิในการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อมีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 4.38$) และทุนการศึกษา (บุตร) ($\bar{X} = 4.30$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

n=138

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น	4.12	0.83	มาก
2. การได้รับคำปรึกษาหรือแนะนำจากเพื่อน ร่วมงาน	4.27	0.69	มากที่สุด
3. การได้รับความร่วมมือในการประสานงาน	4.02	0.69	มาก
4. มีความสามัคคีภายในหน่วยงาน	3.93	0.70	มาก
5. มีความเป็นกันเองภายในหน่วยงาน	4.08	0.62	มาก
รวม	4.08	0.44	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การได้รับคำปรึกษาหรือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา มีความเป็นกันเองภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) การได้รับความร่วมมือในการประสานงาน ($\bar{X} = 4.02$) และมีความสามัคคีภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความสำเร็จ

n=138

ด้านความสำเร็จ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญและกำลังใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.22	0.68	มากที่สุด
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.11	0.76	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.88	0.77	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	4.02	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.04	0.81	มาก
รวม	4.05	0.52	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 4.22$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.04$) งานที่ได้รับมอบหมายได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$) และงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.88$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง (ชั้น
ยศ) อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ
n=138

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	t	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.016	1	.016	.328	.743
ภายในกลุ่ม	20.731	136	.152		
รวม	20.748	137			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม เพศ
พบว่า โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุ
n=138

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.370	2	1.185	8.705	.000
ภายในกลุ่ม	18.378	135	.136		
รวม	20.748	137			

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุ
พบว่า โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม
ตำแหน่ง (ชั้นยศ)

n=138

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.204	3	1.401	11.351	.000
ภายในกลุ่ม	16.544	134	.123		
รวม	20.748	137			

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามตำแหน่ง (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม
อายุงาน

n=138

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.747	3	.249	1.669	.177
ภายในกลุ่ม	20.000	134	.149		
รวม	20.748	137			

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุงาน พบว่า โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม
รายได้ต่อเดือน

n=138					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.522	3	.507	3.537	.017
ภายในกลุ่ม	19.225	134	.143		
รวม	20.748	137			

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	.743	-	√
อายุ	.000	√	-
ตำแหน่ง (ชั้นยศ)	.000	√	-
อายุงาน	.177	-	√
รายได้ต่อเดือน	.017	√	-

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ จาก ข้าราชการทหาร จำนวน 210 คน ของสำนักงานงบประมาณกลาโหม (ศาลาว่าการกลาโหม) กระทรวงกลาโหม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี เพศ ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี อายุ ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี ตำแหน่ง (ชั้นยศ) ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี อายุงาน ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน โดยรวมระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี เพศ ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่แต่ละหน้าที่ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีหน้าที่รับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้มีทัศนคติเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุตร์ พูลพัฒนา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในปัจจุบันของแต่ละส่วนงานแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน มีความสอดคล้องกันในด้านความมุ่งมั่น ยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสัมฤทธิ์ผล จึงส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ทศนคติและวุฒิภาวะในการรับรู้ การตัดสินใจของแต่ละช่วงอายุจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี สิ้นทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31 ปี ถึง 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่าด้านสภาพการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี ตำแหน่ง (ชั้นยศ) ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า ข้าราชการทหาร สำนักงานประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีตำแหน่ง (ชั้นยศ) ต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลจะมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ความรับผิดชอบต่างกัน จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี สิ้นทอง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ระหว่างพนักงานออฟฟิศกับพนักงานขับรถ ทั้งโดยรวมและด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พนักงานออฟฟิศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานขับรถ ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานออฟฟิศและพนักงานขับรถมีความแตกต่างกันและการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานออฟฟิศ และพนักงานขับรถที่แตกต่างกัน จึงเป็นผลทำให้

พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ รวมถึงในเรื่องของความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานที่มีให้กับพนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

สมมติฐานที่ 4 **ข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี อายุ (งาน) ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

พบว่า ข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุ (งาน) ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบหมายหน้าที่ของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคล จึงไม่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา วิถี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ค่า P ของการปฏิบัติงานมากกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ไม่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีการกำหนดความเหมาะสม ในด้านลักษณะงาน และลักษณะของการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 **ข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มี รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

พบว่า ข้าราชการทหาร สำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก รายได้ต่อเดือนที่ข้าราชการทหารได้รับของแต่ละบุคคลนั้น มีการปรับขึ้นเงินเดือนที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีภาระที่ต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ผู้ที่มียาได้น้อยจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพื่อให้ผู้บังคับพิจารณาความดีความชอบในการปรับขึ้นเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักจิรา วิถี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ค่า P ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน โดยพบว่าข้าราชการ

ทหารที่มีรายได้อ่อนระหว่าง 15,001- 20,000 บาทจะเป็นกลุ่มที่มีผลต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ผู้ศึกษามีความเห็นว่ายรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในระดับดังกล่าวจะเป็นข้าราชการที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านต่างๆที่มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งการขึ้นสนามตามแนวชายแดนจึงทำให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความพยายามใช้แรงจูงใจในด้านการสำเร็จของงานเพื่อสร้างความยอมรับในหน้าที่และผลของงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความก้าวหน้าของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อย โดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความเหมาะสม และความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการทหาร
2. ควรมีการฝึกอบรม ความรู้ ด้านอาชีพต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการหารายได้เสริม และสนับสนุนสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ข้าราชการทหาร อย่างเต็มที่
3. ควรมีกิจกรรม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นร่วมกันอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
4. ผู้บังคับบัญชาควรปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญของงานออก เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล
2. ในการศึกษาครั้งถัดไป ควรศึกษาประเด็นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก
3. การศึกษาครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน. สืบค้นจาก <https://mittaya111.wordpress.com>.
- กิตติยา ชุนยศ และชำนาญ ปิยวนิชพงษ์. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม**. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานประมาณกลาโหม. (2560). **ประวัติสำนักงบประมาณกลาโหม**. สืบค้นจาก <https://odb.mod.go.th/>.
- จรัสศรี สีนทอง. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด**. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- รัชชัย ทองอู่. (2562). **ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก**. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- นภัทร อักษรดี. (2562). **ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจภูธรในเขตเมืองพัทยา**. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์**. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ปิยวิทย์ ทรัพย์ขจร. (2563). **ข้อมูลประชาสัมพันธ์**. สืบค้นจาก <https://nbt2hd.prd.go.th>.
- ภักจิรา วิถี. (2559). **ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29**. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- มหิศวรรณ ชัยเพ็ชร. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัด กองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3**. (วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยการทัพบก).
- สมโชค ประยูรวง. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม

- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิ้น คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย).** (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกรโรงเรียน สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานประมงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสำนักงานประมงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการนำไปใช้สำหรับการกำหนดแนวทาง หรือปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ตอบครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกข้อผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ จะเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศ.ท. กฤตณัฐ จุลยานนท์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() หญิง () ชาย

2. อายุ

() 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง (ชั้นยศ)

- () สิบตรี – สิบเอก (นายทหารชั้นประทวน)
() จำสิบตรี – จำสิบเอก (นายทหารชั้นประทวน)
() ร้อยตรี – ร้อยเอก (นายทหารชั้นสัญญาบัตร)
() พันตรี – พันเอก (นายทหารชั้นสัญญาบัตร)

4. อายุงาน

() ไม่เกิน 5 ปี () 6 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
() 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
1.1 ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
1.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
1.3 งานที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
1.4 หน่วยการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
1.5 ได้รับการสนับสนุนการโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม					
2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ					
2.2 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม					
2.3 งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
2.4 สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ					
2.5 ผู้บังคับบัญชาแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
3.1 สิทธิในการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสม					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
3.2 มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อมีเหตุจำเป็น					
3.3 ทุนการศึกษา (บุตร)					
3.4 รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ					
3.5 รายได้ต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.1 การปฏิบัติหน้าที่แทนกันเมื่อมีเหตุจำเป็น					
4.2 การได้รับคำปรึกษาหรือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน					
4.3 การได้รับความร่วมมือในการประสานงาน					
4.4 มีความสามัคคีภายในหน่วยงาน					
4.5 มีความเป็นกันเองภายในหน่วยงาน					
5. ด้านความสำเร็จ					
5.1 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
5.2 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
5.2 งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5.4 งานที่ได้รับมอบหมายได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
5.5 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ศ.ท.กฤตณัฐ จุลยานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดนราธิวาส
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2560 บริษัท ไมโครลิซซิ่ง จำกัด พ.ศ. 2562 สำนักงบประมาณกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม