

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

พ.ท. ไวกุณฐ์ โชติธาดา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.รชฎ จันทร์น้อย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุก ๆ ท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษา จนผู้วิจัยมีความรู้และนำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ตลอดจนข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บुरพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พ.ท. ไวกุณฐ์ โชติธาดา

56930205: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน/ ข้าราชการชั้นประทวน

ไวคุณฐ์ โชติธาดา: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 (THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND MORALE AMONG NON-COMMISSIONED GOVERNMENT OFFICERS AT ANTI-AIRCRAFT ARTILLERY DIVISION 4) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รชฎ จันทน์น้อย, ปร.ด. 87 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปแบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจูน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยทุกด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านของปัจจัยกระตุ้น พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมาก และข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงานมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงพลต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

56930205: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ MARALE IN WORKING/ NON-COMMISSIONED GOVERNMENT OFFICERS

WAIGOON CHOTITHADA: THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND MORALE AMONG NON-COMMISSIONED GOVERNMENT OFFICERS AT ANTI-AIRCRAFT ARTILLERY DIVISION 4. ADVISOR: RACHATA CHANNOI, Ph.D. 87 P. 2015.

The purpose of this study was to examine the level of work motivation and morale among non-commissioned government officers working for Anti-Aircraft Artillery Division 4. Also, this study attempted to investigate the relationship between work motivation and morale among these non-commissioned government officers as well as examining ways to boost their work morale and respond to their needs. The population participating in this study was 130 non-commissioned government officers working for Anti-Aircraft Artillery Division 4. The instrument used to collect the data comprised four test batteries, including a questionnaire asking for general information, test of work motivation, test of morale in working, and an open-ended question asking for opinion and suggestions. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson product moment coefficient, and content analysis.

The results of this study revealed that non-commissioned government officers working for Anti-Aircraft Artillery Division 4 had a high level of work motivation. When considering each supporting factor, the aspect in relation to the relationship with supervisor and co-workers was rated at the highest level, followed by policies and administration of work unit, occupational status and job advancement, job security and security of work unit, salary and fringe benefits, respectively. Every aspect was rated at a high level by the subjects. When considering each urging factor, it was found that the factors in relation to respect and acceptance as well as the satisfaction from the assigned work were rated at the highest level by the subjects, followed by the factor relating to work achievement. Also, it was shown that the subjects had a high level of morale in working. Specifically, they rated the aspect in relation to organizational commitment at the highest level. Furthermore, they had a high moral for the aspects of work achievement and acceptance, job security, and solidarity among workers. In addition, positive relationships were found between work motivation in relation to both supporting and urging factors and the level of work morale of non-commissioned government officers working for Anti-Aircraft Artillery Division 4. Finally, it was suggested that the amount of salary and fringe benefits should be increased for these non-commissioned government officers.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	19
ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ และภารกิจของกองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	21
นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพบก.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากร.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปผู้ตอบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	43
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	48
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	51
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาคำคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	53
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	65
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัย กระตุ้น.....	32
2-2	สังเคราะห์ตัวแปรตาม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	34
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิภาค.....	40
4-2	ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	43
4-3	ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	46
4-4	ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	48
4-5	ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	48
4-6	ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	51
4-7	ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 แยกรายด้านของตัวแปรอิสระ	51
4-8	ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	53
4-9	สาเหตุปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	54
4-10	สาเหตุปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ.....	55
4-11	สาเหตุปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	57
4-12	สาเหตุปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน.....	58
4-13	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยปัจจุบันสภาวะการณ์ด้านความมั่นคงของโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในลักษณะที่เป็นพลวัต ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลกและภูมิภาคอาเซียนรวมทั้งประเทศไทยในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านการทหาร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2555) จนกระทั่งนำไปสู่ปัญหาสังคมมากมายหลายด้าน สำหรับประเทศไทย กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านความมั่นคงเป็นหลัก โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองทัพบกจะใช้กำลังในภารกิจต่าง 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 กองทัพบกก็เช่นเดียวกัน กำลังพลที่ดีจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนากองทัพที่เข้มแข็งได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ความพร้อมด้านกำลังพลจึงมีความสำคัญมาก และที่สำคัญกำลังพลนั้นจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ และมีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วย ไม่เพียงเท่านั้นกำลังพลที่ดีจะต้องมีจิตใจที่ดี มีระเบียบวินัย มีความรักในหมู่คณะ เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของกองทัพ และนำไปสู่ความสามารถของกองทัพที่จะปฏิบัติการกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ด้วยสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศไทยเอง โดยเฉพาะปัญหาาระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศที่ผ่านมา ส่งผลให้รัฐบาลปรับนโยบาย การบริการประเทศในหลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการปรับลดงบประมาณประจำปี การปรับลด กำลังพล โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และจัดรูปแบบกำหนดระบบการทำงานใหม่ เป็นต้น กองทัพบกจำเป็นต้องตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องกำลังพล ซึ่งปรับให้ สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ภารกิจของงานยังคงมีเท่าเดิม และมีแนวโน้มเพิ่ม มากขึ้น ไม่เพียงเท่านั้นด้วยสถานการณ์บ้านเมืองในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะช่วงปี พ.ศ. 2556-2557 เกิดความขัดแย้งในสังคมอย่างรุนแรง ซึ่งก่อตัวมาเป็นเวลานานก่อนหน้านี้จนเกิด วิกฤตการณ์การเมือง ส่งผลถึงการแตกแยกกันเป็นฝักเป็นฝ่ายของประชาชน ตามความเห็นที่ต่างกัน ไปตามजूวการเมือง ทำให้ประเทศอ่อนแอ ขาดความน่าเชื่อถือจากนานาประเทศ ซึ่งอาจเรียกได้ว่า มากที่สุดในประวัติศาสตร์ชาติไทย จนในที่สุดวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 พลเอกประยุทธ์ จันทร์ โอชา ประกาศใช้กฎอัยการศึกทั่วประเทศ และดำเนินการใช้มาตรการรักษาความสงบ เรียบร้อยและการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่ายเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย โดยผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้อำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อย (ผอ.รส.) บทบาทของกองทัพบกจึงเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งดังกล่าว ทำให้ กำลังพลมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบที่มากขึ้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 เป็นหน่วยงานหนึ่งในกองทัพบกที่ต้องมี ภาระที่เพิ่มมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าว ส่งผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังหลัก ในการปฏิบัติงานของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ อาทิ การทำงานหลายหน้าที่และถูกปรับเปลี่ยนไปทำงานด้านที่ไม่ถนัด อัตราค่าตอบแทนต่าง ๆ มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับนายทหารสัญญาบัตร ตลอดจนรวมถึงปัญหาในการเจริญเติบโต ในการรับราชการ ปัญหาการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอาจกระทบกระเทือนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของทางราชการได้ ทั้งนี้จากการศึกษา และทบทวนงานวิจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล ต่อขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละหน่วยงาน อาทิ เงินเดือน อัตราเบี้ยเลี้ยง ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ความเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชา (เทอดศักดิ์ วรรณพุด, 2545) หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในอาชีพ ศาสตร์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (จักรกฤษ ชัยเสนา, 2556)

ด้วยที่มาและความสำคัญจากประเด็นที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูล ในการจัดทำแนวทางการปรับปรุงหน่วยงาน ในด้านการดูแลกำลังพลชั้นประทวนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงตามบริบทของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัย ไปสู่ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดระบบการวางแผนบริหารงานบุคคล และกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งผลการศึกษาวิจัยยังนำไปเป็นแนวทางการบริหารงานในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพบกที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของกำลังพลเพื่อการปฏิบัติงาน และภารกิจให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจูน (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 ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของพีริศร เบื้องเวทย์ (2549), รัชตะ ท้าวคำลือ (2551), นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) และ จักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน 3) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน และ 4) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ระหว่างเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557-มิถุนายน พ.ศ. 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

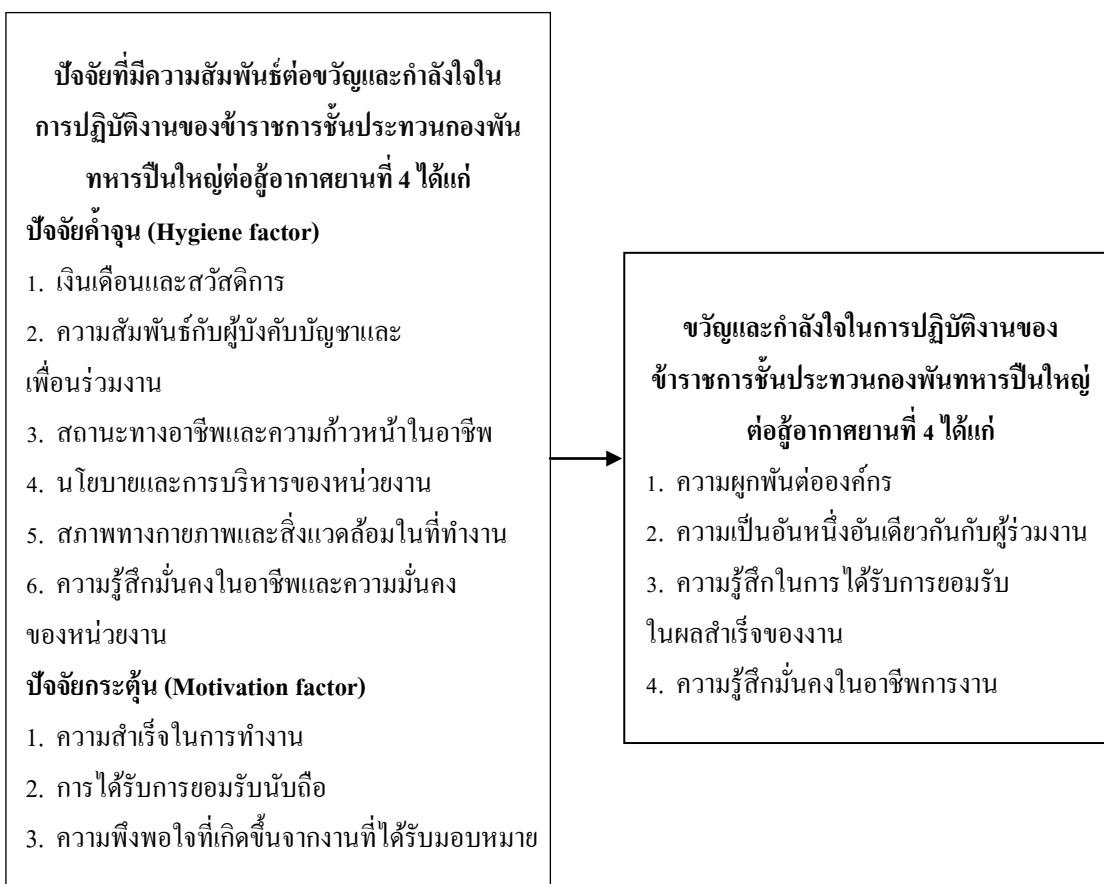
1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
2. ทราบถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่น่าไปเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับข้าราชการนประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก Herzberg's two-factor theory) และประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ ฌรงค์ ชัยนัค (2551) ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) คชกรณ แล้วลาย (2554) และอติตยา เสนะวงค์ (2555) มากำหนด ตัวแปรอิสระ และประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) และ จักรกฤษ ชัยเสนา (2556) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้ร่วมงานหน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดโดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปของการมีความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่หน่วยงานมีความสำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นกับหน่วยงานและคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน อีกทั้งรู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบโดยไม่คิดขอโอนย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นมิตรที่ดี จนเกิดมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน

3. ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน พอใจกับการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ อีกทั้งผลสำเร็จของงานสามารถสร้างความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้นหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

4. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าและมีความต้องการที่จะประกอบอาชีพไปจนเกษียณอายุราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 6 ด้าน ได้แก่

1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ 4) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน 5) สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 6) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน และปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความหมายของแต่ละด้าน ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถ อีกทั้งเพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีระบบสวัสดิการที่ดี

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติในฐานะเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและ

มีความยุติธรรมต่อการปกครองอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และสามารถทำงานร่วมกันคนอื่น ๆ ในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

3. สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการได้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีนโยบายด้านการปฏิบัติงานและด้านการบริหารงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วยงานเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และยึดหลักการบริหารงานที่ดี มีแผนนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

5. สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานอยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย มีความปลอดภัย มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีพร้อมต่อการนำมาใช้งาน และมีการจัดอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน

6. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานมีความมั่นคงซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจต่ออาชีพในระยะยาวได้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพและเสร็จทันตามกำหนดเวลาโดยสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง อาชีพมีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ตลอดจนการทำงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงจนเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารที่มียศทหาร สิบตรี-จ่าสิบเอก ในกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ยศทหาร หมายถึง ระบบความสัมพันธ์การแบ่งลำดับชั้นภายในกองทัพ และ
งานในหน้าที่

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 หมายถึง หน่วยระดับกองพันที่ขึ้นตรงต่อ
กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เป็นหน่วยหลักของกองทัพบกในการป้องกันภัยทางอากาศ
ที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรบ ทันสมัย ทั้งกำลังพล และยุทโธปกรณ์เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของ
กองทัพและประชาชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การวัดขวัญและกำลังใจ
 - 1.5 แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ
3. ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ และภารกิจของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4
4. นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพบก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่ไม่มีความผิด นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ตามศัพท์ภาษาไทยแล้ว “ขวัญและกำลังใจ” สามารถแยกได้ 2 คำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” มีความหมาย ดังนี้

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

“กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

“ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น ขวัญและกำลังใจ เป็นสภาพทางจิตใจ ทศนคติ และความรู้สึกที่มีผลส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงาน ร่วมกับกลุ่มโดยอาจเกิด ร่วมกันเป็นกลุ่มในแต่ละบุคคล ได้

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

สมคิด บางโม (2546) กล่าวว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group effort) และฝ่าฟัน

อุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี

2. ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน

3. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาของกิจการ

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

ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

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

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

กฤษณา สักดิ์ศรี (2530) กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะทำให้ทุกคนร่วมกัน ทำงานอย่างมี น้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ ขององค์การ อย่างแรงกล้า และพยายามที่จะธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันและกัน ในหมู่สมาชิก โดย มุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีได้ โดยองค์กรสร้างกำลังใจ และขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจที่ดี จะเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมา ก็คือ ผลผลิตขององค์กร จะสูงไปด้วย

Good (1973, pp. 373-374 อ้างถึงใน พนัส หันนาคินทร์, 2526) ได้ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของครูเกี่ยวกับ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในการกำหนดนโยบายใน การบริหาร โอกาสก้าวหน้า และสติปัญญา การสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุม และการปฏิบัติงาน

วิจิตร อวระกุล (2534) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจหมายถึง สภาพทางอารมณ์ จิตใจและน้ำใจ ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจ และทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้ใจได้

เสนาะ ดิยาว (2532) ได้ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า คือ สภาพจิตใจ สะท้อนให้เห็นการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคน แต่จะ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญและกำลังใจเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนี่แสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งผลของขวัญและกำลังใจที่มีผล ต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่ายและระเบียบวินัยของ องค์กร

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

ลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

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

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น 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) ได้วางมาตรการสำหรับการใช้ในการวัดขวัญและกำลังใจ 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 ธวัชชัย พากิริมย์ (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 พีริศร เปรื่องเวทย์ (2549) ได้อธิบาย
ลักษณะขวัญและกำลังใจว่าหมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ (Sense) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน
ผู้ร่วมงานหน่วยงาน หรือองค์กรที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบของการมี
ความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดในหลายประเด็นสอดคล้องกับงานของ สมพงษ์
เกษมสิน (2516) ศิระกราน ดันสงวน (2549) ธวัชชัย พากิริมย์ (2541) โดยจัดหมวดหมู่ของประเด็น
ต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (sense of belonging) หมายถึง การตระหนักถึงสถานะการเป็น
สมาชิกขององค์กร การมีชีวิตส่วนหนึ่งที่พึ่งหรือขึ้นต่อองค์กร การยอมรับในชื่อเสียง เกียรติยศ

ศักดิ์ศรีขององค์กร ว่าตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธอยู่ด้วย ตลอดจนการพยายามปกป้องชื่อเสียงขององค์กร รวมทั้งการพยายามอุทิศทุ่มเทตนเองเพื่อชื่อเสียง และอนาคตขององค์กรที่ตนสังกัด

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

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

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

ทั้งนี้ จากการทบทวนลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะขวัญและกำลังใจในภาพรวม คือ สภาวะความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานผู้ร่วมงาน หน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดโดยความรู้สึกนั้น จะแสดงออกมาในรูปของการมีความรู้สึกผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ หลายประการ ดังปรากฏในงานของสมพงษ์ เกษมสิน (2516) ศิระกราน ต้นสงวน (2549) และรัชชัช พาภิรมย์ (2541) ซึ่งสามารถจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ ๆ ตามที่ พิธิศร เปรื่องเวทย์ (2549) ได้ศึกษาไว้ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดเป็นตัวแปรตามดังปรากฏอยู่ในกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวัดขวัญและกำลังใจ

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

การวัดทางตรงนั้น ผลที่ได้จากการวัด ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ต้องมีการแปลค่า หรือแปลความหมายแต่อย่างใด ยกตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการวัดความยาวของโต๊ะ เราจะนำเอาไม้บรรทัด

มาวัด สิ่งที่ได้รับจากการวัดนี้ ก็คือความยาวของโต๊ะเป็นเซนติเมตร หรือการวัดจำนวนของที่
แตกหักในโรงงาน ก็จะใช้วิธีการนับ สิ่งที่ได้รับจากการนับนี้ ก็คือจำนวนของที่แตกหักที่เราสนใจ
ที่จะศึกษานั้นเอง

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

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องระวังในการวัดผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทางอ้อมนั้น
ควรจะต้องเป็นการวัดผลที่จะเกิดขึ้นทันที ไม่ใช่ผลที่ตามมาทีห่างออกไป เพราะหากวัดผลที่
ห่างออกไปนั้น เราจะไม่แน่ใจว่าผลนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งที่เราต้องการจะวัดหรือไม่ ยกตัวอย่าง
เช่น หากใช้ “กำไร” เป็นตัววัดขวัญกำลังใจของพนักงาน เนื่องจากคิดว่าถ้าพนักงานมีขวัญและ
กำลังใจดีแล้ว ผลที่น่าจะได้รับคือกำไร การวัดในลักษณะนี้มีจุดอ่อน เนื่องจากกำไรเป็นผลที่
ค่อนข้างไกลจากขวัญและกำลังใจ การที่บริษัทได้กำไรก็ไม่ได้หมายความว่าบริษัทจะมีพนักงาน
ที่มีขวัญและกำลังใจดีเสมอไป หรือในทางกลับกันการที่บริษัทขาดทุนก็ไม่ได้หมายความว่าบริษัท
มีพนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำเช่นกัน จึงมีปัจจัยอีกหลายประการที่จะส่งผลต่อกำไรของบริษัท
นอกเหนือจากขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

โดยงานวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการวัดขวัญและกำลังใจทางอ้อมโดยนำทฤษฎีแรงจูงใจของ
เฮอริชเบอร์กมาประยุกต์ ออกแบบเป็นข้อคำถามด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น
เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ
และความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อวัดระดับแรงจูงใจ
และประยุกต์ใช้แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ
พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) นิพนธ์ จันทรัฐ (2554) และจักรกฤษ ชัยเสนา
(2556) ออกแบบเป็นข้อคำถามด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อวัดระดับขวัญและ
กำลังใจ นำไปสู่การหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ต่อไป

แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานหรือองค์กรละเลยไม่ได้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์กรให้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐที่มีข้าราชการ เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ในการพัฒนาประเทศ องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่ 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 พุกกะพันธ์ (2542) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคลกลุ่มคน หรือสถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการส่งเสริมให้ดีขึ้น

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

3. เงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้อุบัติขวัญและกำลังใจที่ดีแต่การบริหารงานบุคคลที่ดี มิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถ และความคิดริเริ่มของตนเอง ก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำจึงอาจตั้งข้อสังเกตไว้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น ใครมีปัญหในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือ และช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

นอกจากนี้ สุเมธ แสงนิมนวล (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 ถ้างานที่ทำงานที่เขาชอบ 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

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน ชิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, 2548) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ โดยใช้ชื่อว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) ประกอบด้วย

ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 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 เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

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

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 การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ทั้งนี้ การนำปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้นมาทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น มีการนำไปศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลาย แต่เป็นการประยุกต์ใช้ในบางปัจจัยเพื่อให้เหมาะสมกับหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กลุ่มงานข้าราชการตำรวจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามในส่วนของการนำปัจจัยทั้งสองด้านมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนโดยเฉพาะในหน่วยงานของทหารยังไม่พบการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้นมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์นำไปสู่การพัฒนากำลังใจต่อไป

ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ และภารกิจของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ประวัติความเป็นมา

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 หรือ ปตอ.พัน.4 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน หรือ พล.ปตอ. ถือกำเนิดขึ้นจากความตระหนักถึงภัยทางอากาศ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินที่มีใช้แต่เฉพาะทางการทหารเท่านั้น แต่จะเกิดความเสียหายแก่บ้านเมืองและสถานที่สำคัญของทางราชการ หากมิได้เตรียมระบบการป้องกันภัยทางอากาศที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2476 รัฐบาลไทยในสมัยนั้น ได้เล็งเห็นความสำคัญของภัยทางอากาศดังกล่าว จึงได้สั่งซื้อ ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน หรือ ปตอ. ขนาด 40 มม. ระบายความร้อนด้วยน้ำติดตั้งบนรถสายพาน จำนวน 26 คัน เรียก ปตอ.แบบนี้ว่า ปตอ. แบบ 76 อาวุธนี้เข้ามาใช้ในประเทศไทยเมื่อเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2476 นับได้ว่าเป็นครั้งแรกของการมีปตอ.แบบเคลื่อนที่ด้วยตนเอง (Self-propelled artillery) ซึ่งใช้อยู่ในกองทัพอันทันสมัยของชาติมหาอำนาจเท่านั้น หรือถ้าจะนับเป็นอาวุธจำพวกรถถังก็นับได้ว่าเป็นรถถังที่มีอาวุธร้ายแรงอย่างยิ่ง โดยในขณะนั้นยังมิได้มีการจัดตั้งหน่วยปตอ.ขึ้น จึงฝากอาวุธนี้ไว้กับกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ หรือ ป.พัน.1 รอ. จำนวน 12 คัน และกรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ หรือ ป.พัน.2 รอ. จำนวน 12 คัน และอีก 2 คัน เก็บไว้ที่กรมช่างแสงทหารบกเพื่อการศึกษา ต่อมาเมื่อ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2476 ได้เกิดกรณีกบฏขึ้นภายในราชอาณาจักร โดยบุคคลคณะหนึ่ง มี พลเอก พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าวรเดช เป็นหัวหน้ากบฏ รัฐบาลจึงได้สั่งซื้ออาวุธนี้เข้าปราบปราม และสามารถปฏิบัติการได้เป็นผลสำเร็จ โดยสูญเสีย ปตอ. แบบ 76 ไปจำนวน 1 คัน ต่อมาได้มีคำสั่งพิเศษ ของ กระทรวงกลาโหม เรื่อง กรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน ลง 24 ธันวาคม 2477 จัดตั้ง กรมป้องกันต่อสู้อากาศยานขึ้น และถือวันนี้ของทุก ๆ ปี จึงถือว่าเป็นวันสถาปนา พล.ปตอ. ตลอดมาจนถึงทุกวันนี้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 ได้มีการตราพระราชบัญญัติ จัดตั้งกรมป้องกันต่อสู้อากาศยานขึ้น ด้วยการเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติ จัดระเบียบป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ. 2477 จากพระราชบัญญัติฉบับนี้ กระทรวงกลาโหม ได้แก้ไขข้อบังคับทหารว่าด้วยการจัดระเบียบ และกำหนดหน้าที่ กระทรวงกลาโหมใหม่ เพิ่มหน่วย กรมป้องกันต่อสู้อากาศยาน เข้าไว้ในพระราชบัญญัตินี้ โดยมีผู้บังคับการกรมเป็นผู้บังคับบัญชาหน้าที่จัดการป้องกันภัยทางอากาศ และมีการแก้ไขข้อบังคับทหารว่าด้วยการจัดระเบียบและกำหนดหน้าที่กระทรวงกลาโหมอีกหลายครั้งในเวลาต่อมาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของบ้านเมืองในช่วงเวลาต่าง ๆ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2482 สภาได้ผ่านพระราชบัญญัติป้องกันภัยทางอากาศ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ฉบับนี้ ได้มอบให้ฝ่ายทหาร มีอำนาจสั่งการต่อการปฏิบัติการป้องกันภัยทางอากาศ โดยสมบูรณ์ ซึ่งหมายความว่า กรม ปตอ. เวลานั้น ทำหน้าที่ป้องกันภัยทางอากาศ ทั้ง แบบเชิงรับ และแบบเชิงรุก ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2482 เป็นต้นมา

ทั้งนี้ หน่วยต่อสู้อากาศยานได้ปฏิบัติการกิจสำคัญ ๆ อาทิ พ.ศ. 2483 กรณีพิพาท เรื่อง ดินแดนระหว่างไทยกับฝรั่งเศส พ.ศ. 2484 ญี่ปุ่นได้ยกพลขึ้นบกในประเทศไทย เพื่อขอผ่านไปพม่า และสิงคโปร์ ไทยได้ร่วมรบเป็นพันธมิตร เป็นต้น และได้ฐานะขึ้นเป็น พล.ปตอ. เมื่อปี พ.ศ. 2498 เมื่อบ้านเมืองสงบเรียบร้อยลงแล้ว จึงได้มีการจัดหน่วยงานกรมทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้ อากาศยาน ให้เรียบร้อยอีกครั้ง โดยมี พ.ต.หลวงเกรียงศักดิ์พิชิต เป็นผู้บังคับการกรม และ ประกอบด้วย กำลังรบ 3 กองพัน คือ

1. กองพันทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ย่อว่า ปตอ.พัน.1)
2. กองพันทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้อากาศยานที่ 2 (ย่อว่า ปตอ.พัน.2)
3. กองพันทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้อากาศยานที่ 3 (ย่อว่า ปตอ.พัน.3)

สำหรับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 นั้น มีคำสั่งการจัดตั้งหน่วยตามลำดับ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2477 เมื่อเริ่มก่อตั้งใช้ชื่อกองพันทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้อากาศยานที่ 1

ปี พ.ศ. 2480 ได้เปลี่ยนชื่อจากกองพันทหารปืนใหญ่ป้องกันต่อสู้อากาศยานที่ 1 เป็นกองพัน ทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ใช้ชื่อย่อว่า “ปตอ.พัน.1”

ปี พ.ศ. 2492 ได้เปลี่ยนชื่อจากกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เป็นกองพันต่อสู้ อากาศยานที่ 1 ใช้ชื่อย่อว่า “ตอ.พัน.1” ขึ้นตรงต่อกรมต่อสู้อากาศยาน (ซึ่งเป็นชื่อใหม่ของกรม ป้องกันต่อสู้อากาศยาน)

ปี พ.ศ. 2496 ได้เปลี่ยนชื่อจากกองพันต่อสู้อากาศยานที่ 1 เป็นกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้ อากาศยานที่ 1 ใช้ชื่อย่อว่า “ปตอ.พัน.1” ขึ้นตรงต่อกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ซึ่งแปรสภาพ มาจากกรมต่อสู้อากาศยานนั่นเอง

ปี พ.ศ. 2497 ได้เปลี่ยนชื่อจากกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 เป็นกองพันทหาร ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 และให้ขึ้นตรงต่อกรม ทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2 ตามคำสั่ง ทบ.ที่ 104/11612 ลง 10 มิ.ย.97

ปี พ.ศ. 2527 เปลี่ยนชื่อจาก กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 กรมทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 2 เป็นกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ใช้นามย่อว่า “ปตอ.พัน.4” เครื่องหมายสังกัดใช้ “ปตอ/4” ตามคำสั่ง ทบ.ที่ 866/ 2527 ลง 20 ธ.ค.27 ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 เป็นหน่วยป้องกันภัยทางอากาศที่มี ประสิทธิภาพ มีความพร้อมรบ ทันสมัย ทั้งกำลังพลและยุทโธปกรณ์เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธา

ของกองทัพ และประชาชน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติการดำเนินงาน 3 ประการ คือ คุณภาพชีวิต คุณภาพคน คุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับการตรวจคุณภาพชีวิตของกำลังพล โดยเริ่มจาก

1. คุณภาพชีวิต มุ่งพัฒนาไปสู่

1.1 กองร้อยต้องเป็นบ้านหลังที่สองของทหารกองประจำการ และนายทหาร
ชั้นประทวน

1.2 นำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างเป็นรูปธรรมให้กำลังพลใช้ชีวิต
อย่างไม่ประมาท มุ่งลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ให้กำลังพลและครอบครัว

1.3 ใช้หลักศาสนา มาพัฒนาจิตใจ ให้มีการประพฤติ ปฏิบัติตน ในทางที่ดี ลด ละ เลิก
อบายมุข และเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 พัฒนาชุมชน ไปสู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง แบบยั่งยืน ให้กำลังพลและครอบครัว
มีส่วนร่วมมากที่สุด ในการร่วมกิจกรรมของชุมชนและราชการ

1.5 เขตทหาร ต้องเป็นเขตปลอดภัยเสถียร

2. คุณภาพคน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของกำลังพล โดยมุ่งเน้น
การสร้างอุดมการณ์ ให้กำลังพลมีอุดมการณ์รักชาติ ศาสนา และเทิดทูนระบบพระมหากษัตริย์

2.1 ทหารต้องมีความสง่างาม มีความเข้มแข็ง และมีวินัย รวมทั้ง รักษาดินแดน
เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี สู่ภายนอก

2.2 จัดให้มีและส่งเสริมให้กำลังพลมีความรู้ความสามารถ ทั้งในวิชาชีพทหาร และ
การเพิ่มวิทยฐานะของการศึกษาในทุกๆระดับ

2.3 ผู้บังคับบัญชา ทุกๆระดับชั้นต้องเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
และต้องสามารถเป็นครูทหารเพื่อฝึกอบรมกำลังพลได้

3. คุณภาพงาน มุ่งเน้นโครงการ 5 ส., การวิจัยพัฒนาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
โดยมีภารกิจ ดังนี้

3.1 ให้การป้องกันภัยทางอากาศเฉพาะตำบลที่ตั้งซึ่งได้รับมอบ

3.2 ให้การป้องกันภัยทางอากาศแก่หน่วยรบในแนวหน้า

3.3 ทำการยิงทำลายเป้าหมายทางพื้นดิน และพื้นน้ำตามต้องการ

นโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลของกองทัพบก

ปัจจุบันการกำหนดนโยบายของกระทรวงกลาโหม นอกจากจะให้ความสำคัญกับการใช้
ศักยภาพของกระทรวงกลาโหมอย่างเต็มความสามารถ ในการสนับสนุนนโยบายสำคัญของรัฐบาล
คณะรักษาความสงบแห่งชาติและสถาปนาปฏิรูปแห่งชาติแล้ว ยังมีนโยบายเฉพาะด้านต่าง ๆ อาทิ
การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างสมพระเกียรติ ทั้งในฐานะที่

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศและทรงดำรงตำแหน่งจอมทัพไทย การพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ การพัฒนาการฝึกกำลังกับทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อการป้องกันประเทศ การเสริมสร้างศักยภาพกองทัพและระบบการป้องกันประเทศให้มีความพร้อม ในการพิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ เป็นต้นแล้วนั้น นโยบายสำคัญอย่างหนึ่งที่กระทรวงกลาโหมให้ความสำคัญคือ การพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้ อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล และที่สำคัญคือการปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล (กระทรวงกลาโหม, 2557)

ทั้งนี้จากนโยบายดังกล่าว ได้นำไปสู่แผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนของกระทรวง โดยเน้นที่การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับกำลังพลทุกระดับ โดยเน้นที่สิทธิกำลังพลของกำลังพลชั้นผู้น้อย โดยกำหนดแผนการทำงานในระยะ 1 ปี ที่เน้นให้เกิดปฏิรูป นโยบาย และแผนการบริหารจัดการและการพัฒนากำลังพล ของกระทรวงกลาโหมในภาพรวมทั้งระบบ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกบรรจุ บุคลากรทุกประเภท จนถึงเกษียณอายุราชการให้มีข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตามสาขาเส้นทางอาชีพ ในส่วนของข้าราชการทหาร ให้มีระบบปลดถ่ายจากหน่วยทหารตามชั้นยศ เพื่อให้จำนวนชั้นยศ และตำแหน่งของข้าราชการทหาร โดยเฉพาะในระดับกองบัญชาการ ได้มาตรฐานสากล ปฏิรูประบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลให้ถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรม เชื่อมโยงกับผลผลิตของหน่วยงานและสะท้อน ผลการปฏิบัติงานจริงและเป็นที่ยอมรับ และคำนึงถึงผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของกำลังพล รวมทั้งพิจารณา ระบบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของข้าราชการทหาร ที่แตกต่างจากข้าราชการกระทรวงกลาโหม โดยให้จัดทำแผนและแนวทางการปฏิรูปด้านกำลังพลของกระทรวงกลาโหมที่เป็นรูปธรรมทั้งระยะยาว ระยะปานกลาง และระยะสั้น (กระทรวงกลาโหม, 2557)

ดังนั้นการพัฒนาขวัญและกำลังใจสำหรับกำลังพลจึงเป็นยุทธศาสตร์ของหน่วยต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม เพราะถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ใช้บ่งชี้ประการหนึ่งของความเข้มแข็งของกองทัพในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของกองทัพเอง อาทิ กิจกรรมของสมาคมแม่บ้านทหารบก หรือการลงตรวจเยี่ยมของผู้บังคับบัญชาเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจตามหน่วยต่าง ๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญ ๆ หรือแม้กระทั่งการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์โดยภาคเอกชนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่กำลังพล รวมถึงกิจกรรมเพื่อสังคมหรือ Corporate social responsibility (CSR) ของบริษัทเอกชนต่าง ๆ ที่จัดให้แก่กำลังพล เป็นต้น

อย่างไรก็ดี กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่มุ่งที่กิจกรรมสันตนาการ การเลี้ยงสังสรรค์ การเยี่ยมและมอบเงินบำรุงขวัญ โดยที่ยังไม่ได้ลงรายละเอียดอย่างรอบด้าน ถึงปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของกำลังพลอย่างแท้จริงซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปเล็กน้อยตามหน่วยงานและกรมกองต่าง ๆ ดังนั้นการมีข้อมูลด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้าราชการชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานของกองทัพ จึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานและการนำไปกำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์เฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลเฉพาะหน่วยงานต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยศึกษากรณีโรงเรียนสื่อสารทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสารกรมสื่อสารทหารเรือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างในโรงเรียนสื่อสาร ทหารเรือ จำนวน 135 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้างสังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ พบว่า ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ภาระความรับผิดชอบและความพอใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โอกาสในการก้าวหน้าและมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารมีความสัมพันธ์ กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ ขยันคิด (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ 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 ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เดินทางมาปฏิบัติงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว

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

รัชตะ ท้าวคำลือ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ และแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 กลุ่มตัวอย่างคือ ของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 จำนวน 444 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17

กำลังพล กลั่นกลืน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลดุสิต จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิตมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต กับลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ฝ้ายงาน อายุราชการ และรายได้แตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ดิเรก พรหมบาง (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเจาะจงเฉพาะกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จัดกำลังจากกองพันทหารราบในกองทัพภาค 1-4 เจาะจงกองทัพภาคละ 1 หน่วยเฉพาะกิจ ประกอบด้วยนายทหารชั้นประทวน 1,652 นาย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 322 นาย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience random sampling) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจำนวน 322 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่มกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจทั้ง 4 หน่วย เพื่อเป็นการเสริมซึ่งกันและกันของเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของกำลังพลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับปัจจัยในการทำงาน โดยแยกพิจารณาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญในการทำงานมากกว่าทุกปัจจัย ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้นนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยที่จะต้องปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ กำลังพลทุกคนต้องมีภาวะผู้นำมีความเข้มแข็ง มีความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างความเชื่อมั่นในความเป็นเพื่อนร่วมเป็นร่วมตายในวิกฤตของสถานการณ์

เพื่อชรัรัตน์ สวาสดิ์เพชร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครเฉพาะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพญาไท ตั้งแต่ระดับ 1-7 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าวุฒิการศึกษา และการปฏิบัติงานในฝ่ายที่ต่างกัน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชิดชนก ชัยชนามี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานราชการสนามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ (ค่ายนเรศวร) กรณีศึกษา กองกำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานระดับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนามและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานราชการสนามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม แต่ปัจจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ชันยศ รายได้ และจังหวัดที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังใจการปฏิบัติงานราชการสนาม

ศราวุธ มวรรณ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 4 กองบังคับการ

ตำรวจสันติบาล 3 จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรส และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ยุทธชัย ภาคพาไชย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 245 จังหวัดหนองคาย โดยได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 129 นาย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง 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, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 169 นาย ใช้วิธีตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น แล้วใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลเมืองนครสวรรค์

นิพนธ์ จันทร์ชู (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง จำนวน 12 กองร้อย 188 นาย โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Chi-square ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการ และ ด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ ผลการศึกษาระหว่างขวัญและกำลังใจกับปัจจัยบุคคล พบว่า เพศและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง 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 จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่

กชภรณ์ แก้วลาย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลเมืองพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของข้าราชการ ตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครเมือง พิษณุโลก โดยใช้ทฤษฎีของ เซอร์ชเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการผลิต มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนาหาความสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครเมือง พิษณุโลก จำนวน 66 นาย จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครเมือง พิษณุโลก โดยรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงคะแนนเฉลี่ย ตามลำดับในแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจต่อการทำงาน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านของลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

อติทยา เสนะวงศ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้า งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 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 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จักรกฤษ ชัยเสนา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 และเสนอแนะ

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 ข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จำนวนทั้งสิ้น 196 คน ในการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คำร้อยละ คำไคสแควร์ คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma) ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ นั้นมีความสำคัญต่อการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ อย่างมาก ซึ่งให้ข้อมูลทั้งในภาพรวมและข้อมูลเฉพาะของหน่วยงานที่แตกต่างกันตามบริบทขององค์กร การศึกษาในลักษณะดังกล่าวจึงเหมาะสมสำหรับหน่วยงานในการนำไปพัฒนาบุคลากรและพัฒนาหน่วยงานต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนและด้านปัจจัยกระตุ้น

ผู้วิจัย	ณรงค์	ชูเกียรติ	คชภรณ์	อทิทยา
ตัวแปรอิสระ	2551	2554	2554	2555
ปัจจัยค่าจูน				
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	✓	✓		✓
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓
3. การนิเทศงาน		✓		

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผู้วิจัย ตัวแปรอิสระ	ณรงค์	ชูเกียรติ	คชภรณ์	อติทยา
	2551	2554	2554	2555
4. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	✓	✓		✓
5. สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	✓	✓		✓
6. สภาพชีวิตส่วนตัว		✓		
7. วิธีการบังคับบัญชา	✓			✓
8. ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน				
9. เสรีภาพในการปฏิบัติงาน				
ปัจจัยกระตุ้น				
1. ความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓
3. ลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✓
4. ความรับผิดชอบในงาน	✓	✓	✓	✓
5. ความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓
6. โอกาสในการเจริญเติบโต			✓	
7. ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย				

จากตารางที่ 2-1 แสดงให้เห็นว่างานวิจัยของ ณรงค์ ชัยนาค (2551) ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) คชภรณ์ แก้วฉาย (2554) และอติทยา เสนะวงศ์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้น โดยนำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในงานวิจัยที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากร โดยตัวแปรสำคัญที่ใช้ คือ ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน และสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า มากำหนดเป็นตัวแปรสำคัญของการวิจัย

ตารางที่ 2-2 สังเคราะห์ตัวแปรตาม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ผู้วิจัย	พีริศร	รัชตะ	นิพนธ์	จักรกฤษ
		2549	2551	2554	2556
ขวัญและกำลังใจ					
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา		✓	✓	✓	✓
2. ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ		✓	✓	✓	✓
3. ภาระรับผิดชอบและความพอใจในงานที่ทำ		✓		✓	
4. โอกาสในการก้าวหน้า		✓		✓	✓
5. ความมั่นคงในอาชีพการงาน		✓		✓	✓
6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ		✓			
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓	✓	✓	✓
8. บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร		✓			
9. ลักษณะของงาน			✓		
10. นโยบายและการบริหาร			✓		✓
11. ความยุติธรรม				✓	

จากตารางที่ 2-2 แสดงให้เห็นว่างานของ พีริศร เปรื่องเวทย์ (2549) รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) จักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจโดยนำมากำหนดเป็นตัวแปรตามในงานวิจัยที่เหมาะสมกับกลุ่มประชากร โดยตัวแปรสำคัญที่ใช้คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากำหนดเป็นตัวแปรสำคัญของการวิจัย

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทดสอบทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮอริชเบอร์ก โดยนำมาประยุกต์ให้เข้ากับบริบทองค์กร โดยกำหนดเป็นตัวแปรอิสระจำนวนทั้งหมด 9 ตัวแปร โดยแบ่งเป็น ปัจจัยค่าจุน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ 4) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน 5) สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และ 6) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ปัจจัยกระตุ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงาน ที่ได้รับมอบหมาย โดยนำมาหาความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจการทำงาน โดยกำหนดเป็นตัวแปร

ตาม 4 ตัวแปร จากการจัดกลุ่มประเด็นแนวคิดด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน 3) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน และ 4) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (พีริศร เปรื่องเวทย์, 2549)

ทั้งนี้จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งด้านทฤษฎีแรงจูงใจและแนวคิดเรื่องขวัญและกำลังใจ ผู้วิจัยจึงออกแบบงานวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มียานวิจัยใดเคยทำการศึกษาความสัมพันธ์ในลักษณะนี้มาก่อน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่เหมาะสม ให้กับกำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวนทั้งหมด 130 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บข้อมูลของตัวแปรตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของงานวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ระยะเวลาในการรับราชการ 4) ระดับชั้นยศ 5) สถานภาพสมรส 6) จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ 7) รายได้ต่อเดือน โดยเป็นแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ อันได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) แบ่งเป็น ปัจจัยค่าจุน (Hygiene factor) 6 ด้าน และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) 3 ด้าน จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากงานวิจัยของ พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) และจักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน 3) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน และ 4) ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน จำนวน 12 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2 ดังนี้ จำนวน 12 ข้อ ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2 ดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
มีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด	4
มีขวัญและกำลังใจในระดับมาก	3
มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อย	2
มีขวัญและกำลังใจในระดับน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

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

1) ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ 2) อาจารย์ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส 3) พันเอก กำธร เกิดท่าไม้ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน และหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

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

4. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 35 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9582 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ดี จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจะทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรที่วิจัย คือ ข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 คน โดยใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 วัน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน แล้วนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ทำการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 อันได้แก่ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) 6 ด้านและ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) 3 ด้าน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ และโดยรวม
3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ทำการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ และโดยรวม
4. การใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจ/ ระดับขวัญและกำลังใจ	ระดับคะแนน
ระดับมากที่สุด	3.26-4.00
ระดับมาก	2.51-3.25
ระดับน้อย	1.76-2.50
ระดับน้อยที่สุด	1.00-1.75
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ใช้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)
6. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด (ตอนที่ 4) โดยวิธีจัดประเภทอย่างง่ายแล้วหาความถี่เพื่อจัดลำดับของปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับกำลังพลชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม ให้กับกำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยศึกษากับกำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 คน โดยผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิหลัง

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	61	46.92
31-40 ปี	34	26.15
41-50 ปี	20	15.38
51 ปีขึ้นไป	15	11.55
รวม	130	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	47	36.15
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	31	23.85
ปริญญาตรี	47	36.15
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.85
รวม	130	100.00
ระยะเวลาในการรับราชการ		
น้อยกว่า 11 ปี	59	45.38
11-20 ปี	31	23.85
21-30 ปี	29	22.31
31 ปีขึ้นไป	11	8.46
รวม	130	100.00
ระดับชั้นยศ		
สิบตรี	15	11.54
สิบโท	22	16.92
สิบเอก	25	19.23
จ่าสิบตรี	7	5.38
จ่าสิบโท	4	3.08
จ่าสิบเอก	57	43.85
รวม	130	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	56	43.08
สมรส	70	53.84
หย่าร้าง	2	1.54
อื่น ๆ (ระบุ)	2	1.54
รวม	130	100

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ		
0	69	53.08
1	26	20.00
2	20	15.38
3	9	6.92
4	1	0.77
5	2	1.54
6	2	1.54
9	1	0.77
รวม	130	100.00
รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	26	20.00
10,000-15,000 บาท	54	41.54
15,001-20,000 บาท	21	16.15
20,001 บาทขึ้นไป	29	22.31
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.92 โดยมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าอนุปริญญา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.15 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการรับราชการน้อยกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.38 ระดับชั้นยศจำสิบเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.85 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.84 เมื่อดูจากภาพรวมทั้งหมดส่วนใหญ่ไม่มีบุตรที่อยู่ ในการอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 53.08 และส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ที่ 10,000-15,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 41.54

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.66	0.77	มาก	6
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน	2.82	0.66	มาก	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.77	0.72	มาก	2
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	2.46	0.88	น้อย	5
4. สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม ต่อความต้องการของท่าน	2.72	0.71	มาก	3
5. การขอหรือเบิกในสวัสดิการต่าง ๆ ของท่านทำได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด	2.55	0.86	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.24	0.66	มาก	1
6. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและให้เกียรติท่าน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.68	มาก	6
7. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือหรือ ให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อทราบถึงปัญหาความทุกข์ร้อน ของท่าน	3.23	0.73	มาก	4
8. ผู้บังคับบัญชาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28	0.65	มากที่สุด	3
9. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม	3.15	0.71	มาก	7
10. ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี	3.29	0.64	มากที่สุด	2
11. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน	3.42	0.57	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
12. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.18	0.66	มาก	5
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.09	0.66	มาก	3
13. ท่านพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน	3.06	0.68	มาก	3
14. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูง กว่าเดิมในระยะเวลาที่เหมาะสม	3.12	0.61	มาก	1
15. การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ	3.10	0.69	มาก	2
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.12	0.71	มาก	2
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม	3.12	0.67	มาก	3
17. ท่านมีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วยเป็นอย่างดี	3.21	0.59	มาก	2
18. การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีความเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว	2.92	0.81	มาก	6
19. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน และเหมาะสม	3.09	0.79	มาก	5
20. ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ยึดหลักการบริหารงานที่ดี	3.27	0.68	มากที่สุด	1
21. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.09	0.70	มาก	4
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	2.89	0.75	มาก	5
22. อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานของท่าน อยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย	2.97	0.79	มาก	1
23. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย และมีระบบ รักษาความปลอดภัยที่ดี	2.95	0.72	มาก	2

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูน	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
24. ปรกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดี พร้อมต่อการนำมาใช้งาน	2.78	0.75	มาก	5
25. การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน	2.85	0.76	มาก	4
26. ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานของท่าน มีการแบ่งสัดส่วน ได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อ ประสานงาน	2.89	0.75	มาก	3
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของ หน่วยงาน	3.08	0.68	มาก	4
27. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านเป็นอยู่ ในปัจจุบัน	3.26	0.60	มากที่สุด	1
28. ท่านคิดว่าทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาส เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน	3.07	0.71	มาก	3
29. หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงานของ ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2.97	0.74	มาก	5
30. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนานบุคลากร ให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน	2.98	0.73	มาก	4
31. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง สามารถสร้าง ความมั่นใจต่ออาชีพของท่านในระยะยาว	3.11	0.64	มาก	2
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน	3.01	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยคำ พบว่า ข้าราชการ
ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัย
คำจูนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.71$) เมื่อจำแนกในแต่ละด้านของปัจจัยคำจูน
พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1 ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.66$)

รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.71$) และ ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.66$) ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.68$) ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.75$) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจุนรายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.57$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านในปัจจุบัน มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\mu = 2.46$, $\sigma = 0.88$)

ตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้น ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.21	0.56	มาก	3
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี คุณภาพ	3.30	0.58	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	3.22	0.53	มาก	2
3. ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น ระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.10	0.57	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.33	0.60	มากที่สุด	1
4. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับ การยอมรับนับถือจากคนในสังคม	3.52	0.59	มากที่สุด	1
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3.21	0.68	มาก	3
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.54	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น	μ	σ	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.28	0.66	มากที่สุด	2
7. ท่านพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	3.27	0.67	มากที่สุด	2
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง	3.23	0.68	มาก	3
9. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.34	0.64	มากที่สุด	1
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น	3.27	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยกระตุ้น พบว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกในแต่ละด้านของปัจจัยกระตุ้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านของปัจจัยกระตุ้นคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีคะแนนรวมมากที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.66$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.56$)

เมื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยกระตุ้นรายชื่อ พบว่า อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.59$) และท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน

กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง	3.01	0.71	มาก
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้น	3.27	0.61	มากที่สุด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.14	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 พบว่าข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อรวมค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้น พบว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.32	0.64	มากที่สุด	1
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของงานที่ท่านเป็นหน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก	3.57	0.57	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่านตลอดไป	3.48	0.59	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ	อันดับ
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน	3.13	0.75	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของหน่วยงาน	3.10	0.67	มาก	4
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน	3.19	0.69	มาก	4
5. ท่านรู้สึกว่าท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนใน หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน	3.07	0.78	มาก	3
6. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของท่านเป็น มิตรที่ดี และมีความรักใคร่สามัคคีกันเป็นอย่างดี	3.18	0.69	มาก	2
7. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน	3.34	0.60	มากที่สุด	1
ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จ ของงาน	3.25	0.62	มาก	2
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผล การปฏิบัติงานของท่าน	3.34	0.53	มากที่สุด	1
9. ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับรางวัลหรือ คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.17	0.68	มาก	3
10. ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้รับความ ไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในระดับ ที่สูงขึ้นหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.25	0.65	มาก	2

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ขวัญและกำลังใจ	อันดับ
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.20	0.74	มาก	3
ท่านคิดว่าท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รับราชการในปตอ.พัน.4	3.30	0.65	มากที่สุด	1
ท่านคิดว่าท่านจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุ รับราชการ	3.11	0.82	มาก	2
ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.24	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 พบว่า ข้าราชการชั้นประทวน
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.67$) เมื่อจำแนกในแต่ละด้านของขวัญและกำลังใจ พบว่า
ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.64$)
และมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกในการได้รับ
การยอมรับในผลสำเร็จของงาน ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.62$) ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน
($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.74$) และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.69$)
ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของหน่วยงาน
เป็นหน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก มีระดับ
ขวัญและกำลังใจมากที่สุด ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.57$) และท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและเพื่อนร่วมงานทุกคน
ในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีระดับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุด
คือ ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.78$)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนและปัจจัยกระตุ้นกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

แรงจูงใจ	ขวัญและกำลังใจ	
	r	Sig.
ด้านปัจจัยค่าจุน	.68*	.00*
ด้านปัจจัยกระตุ้น	.71*	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนและปัจจัยกระตุ้นกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยค่าจุนและด้านปัจจัยกระตุ้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 แยกรายด้านของตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจ	ขวัญและกำลังใจ	
	r	Sig.
ด้านปัจจัยค่าจุน		
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.38*	.00*
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.63*	.00*
3. ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	.48*	.00*
4. ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	.61*	.00*

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

แรงจูงใจ	ขวัญและกำลังใจ	
	r	Sig.
5. ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	.49*	.00*
6. ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน	.59*	.00*
ด้านปัจจัยกระตุ้น		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.48*	.00*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.53*	.00*
3. ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	.65*	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 เมื่อแยกรายด้านของตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยค่าจูง 6 ด้าน และด้านปัจจัยกระตุ้น 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.63$, $P\text{-value} < 0.01$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ($r = 0.61$, $P\text{-value} < 0.01$) และด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ($r = 0.59$, $P\text{-value} < 0.01$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจน้อยที่สุดคือ ด้านการเงินเดือนและสวัสดิการ ($r = 0.38$, $P\text{-value} < 0.01$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($r = 0.65$, $P\text{-value} < 0.01$) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.53$, $P\text{-value} < 0.01$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.48$, $P\text{-value} < 0.01$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับกำลังพลชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยมีรายละเอียดผลการศึกษาดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัย 2) ผลการศึกษาเหตุผลของการเลือกปัจจัย และ 3) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัย

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

อันดับ	ปัจจัย	ประเภทปัจจัย	จำนวน (คน) N = 130
1	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปัจจัยค่าจ้าง	70
2	ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ	ปัจจัยค่าจ้าง	34
3	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยค่าจ้าง	26
4	ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	ปัจจัยค่าจ้าง	26
5	ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน	ปัจจัยค่าจ้าง	22
6	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ปัจจัยกระตุ้น	22
7	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ปัจจัยกระตุ้น	21
8	ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจัยกระตุ้น	21
9	ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน	ปัจจัยค่าจ้าง	20

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ลำดับของความสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้านของ ข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ได้รับการให้ ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 70 คน รองลงมาคือ ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 34 คน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 26 คน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน จำนวน 26 คน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน จำนวน 22 คน ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 22 คน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 21 คน ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 21 คน และด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม

ในที่ทำงาน จำนวน 21 คน ตามลำดับ

ผลการศึกษาเหตุผลของการเลิกจ้าง

ตารางที่ 4-9 สาเหตุปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ประเภทย่อยของ แนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
1. ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพราะกำลังพลทุกคนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวันในสภาวะเศรษฐกิจแบบกรุงเทพ 2. ชั้นประทวนมีรายได้น้อย อยากให้เพิ่มเงินเดือนตามความเหมาะสม 3. ต้องการให้มีเงินใช้จ่ายที่เพียงพอ จะได้ไม่กังวลในการทำงาน 4. เงินเดือนทหารไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตถ้าเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ 5. จะได้ไม่มีความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตเพราะทุกวันนี้ลำบาก เงินเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในชีวิต 6. เงินเดือนต่ำกว่าเกณฑ์ควรจะมีสวัสดิการให้มากกว่านี้ 	39
2. ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอการดูแลครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> 1. อยากมีรายได้ที่เพียงพอต่อครอบครัว 2. อยากมีเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นเพื่อเลี้ยงครอบครัวได้ 	6
3. เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้กำลังพลตั้งใจการปฏิบัติงาน 2. เป็นสิ่งที่กำลังพลเป็นต้องการเป็นอย่างยิ่ง 3. ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับ 4. การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการทำให้พื้นฐานครอบครัวดีขึ้น 5. สวัสดิการในการทำงานควรมากขึ้น 6. อยากให้เงินเดือนปรับขึ้นเร็ว ๆ 7. สวัสดิการที่ได้รับมีความล่าช้าไม่ได้รับการเอาใจใส่ 	23

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ประเภทย่อยของ แนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
4. ความเหมาะสมของ การปรับเงินเดือนกับ การปฏิบัติหน้าที่	8. อยากให้ปรับปรุงเรื่องสวัสดิการด้านการศึกษา ของบุตร ให้มีความรวดเร็ว มากขึ้น	2
	1. ควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	

จากตารางที่ 4-9 เมื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเลือกปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ส่วนใหญ่อยากพัฒนาในด้านนี้โดยมีสาเหตุ คือ ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (39 ความเห็น) รองลงมาคิดว่า การมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ของกำลังพล (23 ความเห็น) สำหรับคนที่มีครอบครัว บอกว่าไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว (6 ความเห็น) และบางส่วนมองว่าเรื่องหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นเรื่องสำคัญ (2 ความเห็น)

ตารางที่ 4-10 สาเหตุปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
1. ต้องการก้าวหน้า ในอาชีพ	1. มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 2. เป็นอาชีพที่มีความก้าวหน้าอยู่แล้ว 3. ถ้าอาชีพมีความก้าวหน้าการเงิน ครอบครัว อื่น ๆ ก็จะดีขึ้นด้วย 4. ถ้ามีอาชีพเสริมทางครอบครัวก็จะดีขึ้น 5. อยากให้มีการอบรมและพัฒนาด้านอาชีพ	19

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
2. ต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ	1. เปิดโอกาสให้กับกำลังพลภายในหน่วยก่อน 2. เมื่อกำลังพลได้รับราชการแล้ว จะรู้สึกเปรียบเทียบความก้าวหน้ากับอาชีพอื่น ๆ ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ต่อหรือลาออก 3. ควรจะเห็นคุณค่าของคนที่ทำงานภายในก่อน ไม่ใช่ให้เด็กฝากเข้ามารับตำแหน่งในการทำงาน	5
3. ต้องการได้รับเกียรติ	1. เพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่ตระกูลและตัวเอง 2. อยากให้มีความก้าวหน้าทางอาชีพเพื่อเป็นชื่อเสียงแก่ตนเอง	3
4. ต้องการความเร็วในการก้าวหน้าที่เหมาะสม	1. ความก้าวหน้าอาจจะช้าอยากให้เร็วกว่านี้	3
5. ต้องการได้รับหน้าที่ที่เหมาะสม	1. ให้มีการแบ่งหน่วยงานเฉพาะด้าน จะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน 3. พอใจในตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4

จากตารางที่ 4-10 เมื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเลือกปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่อยากพัฒนาในด้านนี้ โดยมีสาเหตุคือ ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (19 ความเห็น) รองลงมาคือ ต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ (5 ความเห็น) ต้องการได้รับหน้าที่ที่เหมาะสม (4 ความเห็น) และบางส่วนมองว่าเรื่องการได้รับเกียรติและความเร็วที่เหมาะสมในการก้าวหน้าในอาชีพเป็นเรื่องสำคัญ (3 ความเห็น)

ตารางที่ 4-11 สาเหตุปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
1. ต้องการโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	1. ผู้บังคับบัญชาที่มักจะยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ และในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตนและเป็นเหตุเป็นผลกว่าก็ยังคงยอมรับความคิดเห็นนั้น ๆ	4
2. ต้องการความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	1. ผู้บังคับบัญชามีความป็นกันเอง คอยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทำงานงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานดีการทำงานก็จะสำเร็จ 4. มีความสำคัญต่อหน้าที่และงานที่ได้รับ	5
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะทำให้ทำงานได้เต็มความสามารถ สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	1. ความสัมพันธ์ส่วนก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นการทำงานเป็นเอกภาพ ทุกอย่างจะประสบความสำเร็จ 2. ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติงานก็จะทำได้เต็มความสามารถ 3. จะทำให้การทำงานเป็นกันเองคลายความกดดันและจะทำให้งานเสร็จอย่างรวดเร็ว 4. เพื่อนร่วมงานนายสิบ เป็นกันเอง 5. ความสัมพันธ์ในหน่วยดี ส่วนมากจะเป็นเพื่อนร่วมงาน 6. ควรมีความเป็นกันเอง เพื่อการติดต่อประสานงานกันจะทำได้ง่ายขึ้น 7. การมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงานมักจะดีและมีกำลังใจในการทำงานด้วย	15

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
4. ความสัมพันธ์อันดี ในหน่วยงานทำให้ สุขภาพจิตดี	1. แสดงถึงความสุขและความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติงาน 2. เมื่อสภาพจิตดีมีคนร่วมงานที่ดีก็จะสามารถทำงาน อย่างสบายใจไม่เกิดปัญหาที่ตามมาต่องาน	2

จากตารางที่ 4-11 เมื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเลือกปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยากพัฒนาในด้านนี้ โดยมีสาเหตุ คือ
ความสัมพันธ์ดีในหน่วยงานจะทำให้ทำงานได้เต็มความสามารถ สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
มากขึ้น (15 ความเห็น) รองลงมาคิดว่า ต้องการความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา (5 ความเห็น)
ต้องการ โอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา (4 ความเห็น) และบางส่วนมองว่า
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานทำให้สุขภาพจิตดี (2 ความเห็น)

ตารางที่ 4-12 สาเหตุปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
1. ต้องการให้นโยบาย มีความชัดเจนไปทิศทาง เดียวกัน	1. นโยบายที่แน่นอนของหน่วยงานจะทำให้ทุกคน ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน 2. นโยบายของหน่วยงาน ช่วยกำหนดแนวทางที่ดี ของกำลังพล 3. นโยบายต่อหน่วยบางครั้งไม่มีความชัดเจน 4. ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วย เป็นอย่างดี การบริหารในหน่วยก็เช่นกัน	9
2. ต้องการได้รับนโยบาย บริหารที่ดี มีคุณภาพ	1. นโยบายการบริหารของหน่วยงานจะต้องดี มีคุณภาพ	8

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ประเภทย่อยของแนวคิด	คำหรือข้อความ	จำนวน (ความเห็น)
	2. นโยบายที่ดี ย่อมทำให้กำลังพลเกิดความเข้าใจ ที่ต้องปฏิบัติงาน ได้เต็มที่	
	3. นโยบายของหน่วยงานเป็นการกระตุ้นให้กำลังพล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	4. นโยบายที่ดีมักคู่กับการบริหารที่ดีเพื่อความก้าวหน้า ของหน่วย	
3. ต้องการนโยบายที่มี ความรวดเร็วและถูกต้อง	1. นโยบายและการบริหารงานจะต้องอนุมัติให้เร็ว และถูกต้อง	2
4. ต้องการนโยบายเรื่อง การดูแลกำลังพล	1. ในหน่วยสิ่งแวดล้อมคับแคบมาก ท่อน้ำไม่ระบาย ทำให้ยุ่งเยอะที่ระบายน้ำไม่ดี	7
	2. ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงสิทธิกำลังพลชั้นผู้น้อย	
	3. อยากให้หน่วยงานบริหารมีจุดมุ่งหมายและ กิจกรรมร่วม ในการบริหารจิตใจเพื่อเพิ่มความสุข ของหน่วยงาน	
	4. อยากให้หน่วยบริหารทางกายและจิตใจในหน่วย มากกว่านี้	
	5. อยากให้มีสนามกีฬา	
	6. มีนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อคนในหน่วย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	

จากตารางที่ 4-12 เมื่อวิเคราะห์สาเหตุของการเลือกปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
ของหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยากพัฒนาในด้านนี้โดยมีสาเหตุ คือ ต้องการให้นโยบาย
มีความชัดเจนไปทิศทางเดียวกัน (9 ความเห็น) รองลงมาคิดว่า ต้องการได้รับนโยบายบริหารที่ดี
มีคุณภาพ (8 ความเห็น) ต้องการนโยบายเรื่องการดูแลกำลังพล (7 ความเห็น) และบางส่วนต้องการ
นโยบายที่มีความรวดเร็ว และถูกต้อง (2 ความเห็น)

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ตารางที่ 4-13 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการชั้นประทวน
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	สาเหตุปัจจัย	จำนวน (ความเห็น)
1. การปรับปรุงพัฒนา ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการของกำลังพล	1. เงินเดือนในอาชีพน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อ ความเป็นอยู่ 2. ควรดูแลเรื่องสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย 3. การจัดการที่พักอาศัยให้เพียงพอ มีสภาพที่ดีและ อยู่ใกล้กับหน่วยงาน 4. อยากให้กองพันมีทุนค่ารักษาพยาบาลและค่า เล่าเรียนบุตร มีการสำรองจ่ายก่อนและมีความรวดเร็ว ในการเบิก 5. จัดให้มีร้านค้าสวัสดิการและสินค้าราคาถูกจำหน่าย 6. จัดโครงการอาหารกลางวันราคาถูกให้กับกำลังพล 7. ควรมีสวัสดิการเรื่องการลดค่าใช้จ่ายของกำลังพล เช่น ค่าตัดชุดฝึก ชุดอ่อน ให้ประจำ 8. ด้านสวัสดิการของกำลังพลในช่วงที่ไม่มีการฝึก ควรหาอาชีพเสริมให้แก่กำลังพล	135
2. การปรับปรุงพัฒนา ด้านสวัสดิการ ในการทำงาน	1. การให้ความรู้เกี่ยวกับอาวุธใหม่ที่จะมาประจำหน่วย 2. ควรเอาใจใส่เรื่องเบียดเบียนกำลังพล ผู้บังคับบัญชา ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร 3. ควรมีเงินสำรองจ่ายให้กับครอบครัว ยามออกกิจ เป็นระยะเวลานาน 4. ควรดูแลเรื่องสุขภาพจิตแต่ละคนเนื่องจากภาวะ ความเครียดจากการทำงาน	8

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	สาเหตุปัจจัย	จำนวน (ความเห็น)
3. การพัฒนาส่งเสริม ทางด้านอาชีพของ กำลังพลและครอบครัว	1. การหางานเสริมเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล เช่น การจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน 2. จะต้องมีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัวอย่างพอเพียง และกำลังพลไม่มีหนี้สิน	9
4. กิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์หรือ สร้างขวัญและกำลังใจ	1. อยากให้มีการจัดรางวัลให้กำลังพลประจำเดือน เพื่อแสดงถึงความดีในการปฏิบัติตัวในการทำงาน 2. อยากให้มีเวลาไปพักผ่อนดูงานบ่อย ๆ 3. จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในเสริมสร้าง ความสามัคคี 4. จัดให้กำลังพลมีการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของกองทัพบกเพื่อพัฒนาในกำลังพล	20
5. การปรับปรุงเงื่อนไข ในการกู้เงิน	1. อยากให้มีสวัสดิการเรื่องเงินกู้ว่าปัจจุบัน 2. อยากให้หน่วยงานดูแล เรื่องการเงินและ การปลดหนี้ของกำลังพล 3. การกู้เงินไม่ต้องมีนโยบาย 1 ใน 3 ของเงินเดือน	10
6. ความเหมาะสมใน การปรับเลื่อนยศ เงินเดือน และสวัสดิการ	1. การปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับชั้นยศและ การปฏิบัติหน้าที่ 2. ต้องการให้การสอบเลื่อนยศ ไม่อยากให้มีเด็กเส้น เพราะคนที่ทำงานดีและตั้งใจจะเสียความรู้สึก 3. หน่วยควรพิจารณาความชอบสำหรับผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในหน่วยเป็นลำดับแรก 4. การสอบเลื่อนฐานะ ควรพิจารณาจากความสามารถ การทำงานให้กับบุคคลภายในหน่วยงานก่อน ไม่ใช่ ให้คนที่ไม่เคยมาทำงานให้กับหน่วยงาน มาใช้เส้นสาย เอาตำแหน่งไป	31

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	สาเหตุปัจจัย	จำนวน (ความเห็น)
	5. การพิจารณาสอบเลื่อนฐานะให้คำนึงถึงผู้อาวุโส เป็นหลัก	
7. การสร้างความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	1. การรับฟังความต้องการพิเศษที่ควรจะได้รับ และปัญหาต่าง ๆ 2. การให้เกียรติซึ่งกันและกันไม่ดูถูกกัน 3. ความเป็นกันเองระหว่างกำลังพลกับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับนายทหารบางคนไม่ดี เข้ากับ กำลังพลไม่ได้	14
8. ความเท่าเทียมกันใน การทำงานทุกชั้นยศ	1. ควรมีการแบ่งงานและหน้าที่ของงานให้ชัดเจน เพราะบางคนมีตำแหน่งที่สูงแต่ไม่ได้รับผิดชอบงาน มีแต่จะเอาเปรียบรุ่นน้อง 2. ควรปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่ของตน อะไร ที่พอจะทำได้ก็ควรทำอย่าหวังพึ่งแต่กำลังพลทหาร 3. ควรแบ่งงานในแต่ละด้านให้ทุกคนอย่างเท่าเทียม	5
9. การพัฒนาสถานที่และ อุปกรณ์เครื่องมือในการ ทำงานให้มีความทันสมัย	1. ในห้องปฏิบัติการอากาศร้อน ควรมี เครื่องปรับอากาศ 2. อาคารสถานที่ควรปรับปรุงให้เหมาะสม 3. การพัฒนาอุปกรณ์ช่วยฝึกต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย 4. ควรมีการพัฒนาหน่วยงานให้ดูดีสะอาด เพื่อเป็น หน้าเป็นตาให้กับกองพัน	9
10. การมีการบริหาร จัดการในหน่วยงาน ที่ระบบ ชัดเจน และ เหมาะสมกับสภาพ กำลังพล	1. ไม่อยากให้มีการเข้าเวรภายนอกหน่วย เพราะ งานในกองพันก็มีมากอยู่แล้ว ควรลดงานที่ไม่จำเป็น 2. การวางระบบการปกครองตามลำดับชั้นที่ดีมีคุณภาพ สามารถใช้ได้จริง มีการกำกับดูแลกำลังพลตามลำดับ ชั้น	

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ	สาเหตุปัจจัย	จำนวน (ความเห็น)
	3. การให้งานกำลังพลปฏิบัติหน้าที่ควรเลือกให้ เหมาะสมกับความสามารถ 4. การแบ่งแยกเป็นกองร้อย จะต้องมีการกองร้อย เด่นกว่า ทุกกองร้อยควรที่จะพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน 5. อยากให้มองเห็นในความสำคัญของกำลังพลที่ใช้ แรงงาน ไม่ใช่ทาส 6. คนในหน่วยน้อย แต่จำนวนงานเยอะเกินไป 7. การบริหารงานต่าง ๆ ควรวางแผนให้ดี รัดกุม และรวดเร็ว 8. อยากให้กองพันมีระเบียบมากกว่าที่เป็นอยู่	9

จากตารางที่ 4-13 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจของกำลังพลจากการพัฒนาหรือปรับปรุงการดูแลกำลังพลชั้นประทวนจากคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยพบว่า ส่วนใหญ่อยากให้มีการปรับปรุงพัฒนาด้านเงินเดือนและสวัสดิการของกำลังพล (135 ความเห็น) รองลงมา คือ ความเหมาะสมในการปรับเลื่อนยศ เงินเดือนและสวัสดิการ (31 ความเห็น) และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์หรือสร้างขวัญและกำลังใจ (20 ความเห็น)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 2) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับกำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้น โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63 อ้างถึงใน ธิติวัดน์ แจ่มศักดิ์, 2548) และประยุกต์ใช้แนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) รัชตะ ท้าวคำลือ (2551) นิพนธ์ จันทร์ชู (2554) และจักรกฤษ ชัยเสนา (2556) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน โดยแบ่งเป็นปัจจัยค่าจูง (Hygiene factor) 6 ด้าน และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) 3 ด้าน 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน 4 ด้าน และ 4) ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ทั้งปัจจัยค่าจูง (Hygiene factor) 6 ด้าน และปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) 3 ด้าน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านและรายข้อการวิเคราะห์ข้อมูล

เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายด้านและรายข้อและโดยรวมการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ใช้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้สำหรับการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดโดยวิธีจัดประเภทอย่างง่าย แล้วหาความถี่เพื่อจัดลำดับของปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

สรุปผลการวิจัย

สรุปข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี (ร้อยละ 46.92) ศึกษาในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 36.15) มีระยะเวลาในการรับราชการ น้อยกว่า 11 ปี (ร้อยละ 45.38) เป็นระดับชั้นยศ่าสิบเอก (ร้อยละ 43.85) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 53.85) ไม่มีบุตรที่อยู่ในการอุปการะ (ร้อยละ 53.08) และรายได้อยู่ที่ 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 41.54)

สรุประดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยทุกด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายข้อของปัจจัยกระตุ้น พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมาก

สรุประดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งด้านปัจจัยค่าจูน 6 ด้าน และด้านปัจจัยกระตุ้น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยค่าจูนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ด้านปัจจัยกระตุ้นที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ส่วนใหญ่ กำลังพลอยากให้มีการปรับปรุงพัฒนา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการของกำลังพลมากที่สุด ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย การปรับปรุงความเร็วในการเบิกจ่าย ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล การมีโครงการอาหารกลางวันราคาถูกลง เป็นต้น และสอดคล้องกับการลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะที่กำลังพลให้ความสำคัญรองลงมา คือ ความเหมาะสมในการปรับเลื่อนยศเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งกำลังพลอยากให้การปรับเลื่อนยศมาจากความสามารถ การสอบ ความดี ความชอบในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลัก ไม่ใช่มาจากบุคคลภายนอกที่มีเส้นสายเอาตำแหน่งไป เป็นต้น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง 6 ด้าน และด้านปัจจัยกระตุ้น 3 ด้าน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ส่วนที่ 2 การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ส่วนที่ 3 การอภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 และส่วนที่ 4 การอภิปรายผลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับกำลังพลชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง 6 ด้าน และด้านปัจจัยกระตุ้น 3 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยทุกด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายชื่อของปัจจัยกระตุ้น พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับแรงจูงใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ขยันคิด (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ และชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน จังหวัดปทุมธานี และชกรณ แก้วลาย (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และอติศยา เสนะวงศ์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M โดยการวิจัยทั้งหมดดังกล่าว ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์คซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นั้นอยู่ในระดับมาก ถึงแม้งานวิจัยแต่ละเรื่องจะกำหนดกลุ่มประชากรที่ศึกษาแตกต่างกันและมีบริบทองค์กรที่แตกต่างกันก็ตาม

การอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับรองในอาชีพการงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจในทุก ๆ ด้าน ล้วนมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าพอใจที่สภาวะความรู้สึกทางจิตใจ (Sense) ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานหรือองค์กรที่สังกัด โดยความรู้สึกนั้นจะแสดงออกมาในรูปของการมีความผูกพันในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งในปัจจุบันระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 แสดงให้เห็นว่ามีค่าคะแนนระดับมาก อาจเป็นเพราะปัจจุบันกระทรวงกลาโหมมีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น และได้เริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนแล้วตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา โดยเน้นให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ (กระทรวงกลาโหม, 2557) ทั้งนี้การให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นมิติของจิตใจเป็นเรื่องที่ได้รับความนิมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และถูกนำมาใช้ในหลายองค์กรในปัจจุบัน และผลการวิจัยครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริศร เปรื่องเวทย์ (2549) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้าง โรงเรียนสื่อสารทหารเรือที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรัชตะ ท้าวคำลือ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 17 และนิพนธ์ จันทร์ชู (2554) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดพัทลุง และจักรกฤษ ชัยเสนา (2556) ได้วิจัยเรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น โดยผลการวิจัยทั้งหมดดังกล่าวมีภาพรวมของระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

จากผลการวิจัยที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งด้านปัจจัยค่าจูน 6 ด้าน และด้านปัจจัยกระตุ้น 3 ด้าน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ เนื่องจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยังไม่มีงานวิจัยใดเคยทำการศึกษาความสัมพันธ์ในลักษณะนี้มาก่อน

การอภิปรายผลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมให้กับข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ ต่อสู้อากาศยานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน และจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จะเห็นได้ว่ากำลังพลให้ความสำคัญกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกัน ในส่วนของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและการให้ลำดับความสำคัญ บ่งบอกว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ บ่งบอกว่า ควรพัฒนาปรับปรุงด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นลำดับแรก

ในแนวทางการเสริมขวัญและกำลังใจที่กำลังพลเสนอ มุ่งเน้นไปในเรื่องของด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 75 ของข้อเสนอทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่ากำลังพลยังต้องการปัจจัยที่จับต้องได้เป็นสำคัญ เช่น การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ซึ่งต้องมาพร้อมกับความรวดเร็ว ครอบคลุม และทั่วถึง จะเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจอีกทางหนึ่งด้วย เพราะเงินมีความสัมพันธ์กับงานของคนโดยตรง เงินเดือนที่เป็นธรรม เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2542) โดยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดศักดิ์ วรรณพุฒ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ คือ ควรมีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมต่อข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 โดยพบว่า มีด้านต่าง ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงและข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการแก้ไข ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจุบันกระทรวงกลาโหมมีนโยบายสำคัญในการพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ และสภาพัฒนาเศรษฐกิจแล้ว แต่อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นในเรื่อง การลดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มรายได้ให้กับกำลังพล รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการออม การพอเพียง ให้สอดคล้องกับนโยบายในอนาคตของส่วนกลางที่ให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสวัสดิการกำลังพลชั้นผู้น้อย อันได้แก่ ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของข้าราชการทหารทั้งนโยบายระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น และเสนอให้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาด้านสวัสดิการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วย ให้เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากสถานการณ์ปัจจุบันในการทำงานภายใต้ คสช. รวมทั้งสภาวะทางเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางที่ชัดเจน ถึงแนวทางในการรับราชการ ณ กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 รวมถึงการไม่ปิดกั้นความต้องการของกำลังพลที่จะไปประกอบอาชีพอื่น ๆ แต่ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่ชัดเจนและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรมีนโยบายในการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เฉพาะเรื่องงาน รวมถึงช่องทางในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เพื่อลดช่องว่างระหว่างชั้นยศ และทราบถึงปัญหาและข้อเท็จจริงได้เป็นอย่างดี

4. ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วย ควรเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบทั่วกัน รวมถึงการเน้นย้ำ เพื่อให้กำลังพลได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการเข้าถึงได้ง่าย เช่น การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5. ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ควรมีนโยบายสำรวจความต้องการของกำลังพล รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องจิตสาธารณะ และมีการนำนโยบายที่สำคัญมาเน้นย้ำและกำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ เช่น นโยบาย 5 ส. เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เสนอให้มีการเปิดการฝึกอบรมอาชีพเสริม ให้ความรู้กับกำลังพล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ ไปต่อยอดพัฒนาไปสู่อาชีพเสริมอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย มีการพิจารณาหลักเกณฑ์สำหรับผู้ที่ต้องกู้เงินให้มีความเหมาะสม มีระบบเบิกจ่ายด้านสวัสดิการที่คล่องตัว การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลาน และทุนรักษาพยาบาล ยามเจ็บป่วย รวมทั้งการสำรองจ่าย การสนับสนุนสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สหกรณ์จำหน่ายสินค้า ราคาถูก อาหารกลางวันราคาถูก เป็นต้น ตลอดจนจัดกิจกรรมปลูกฝังการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ควรกำหนดให้มีการจัดระบบภาระงานที่เหมาะสมในแต่ละชั้นยศ โดยระบบภาระงานดังกล่าวต้องคำนึงถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานที่เป็นธรรมชาติเท่าเทียม เหมาะสมกับความสามารถและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงการพิจารณาตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ ไม่ใช่แค่ เงินพิเศษเพียงอย่างเดียว ยศและตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เป็นสิ่งหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นช่องทางให้กับคนที่ตั้งใจและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดกับกำลังพล การสร้างความสามัคคี ตลอดจนกิจกรรมเสริมทักษะพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อาทิ การแข่งขันกีฬาในช่วงเวลาว่าง การพาคำลังพลไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การฝึกความชำนาญตามหน้าที่ และการปฏิบัติภารกิจเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะลดช่องว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น การตั้งกลุ่มไลน์ เป็นต้น
4. ด้านการปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารของหน่วย ควรมีการชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสำหรับข้าราชการชั้นประทวนอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี การจัดกิจกรรมเพิ่มขวัญและกำลังใจในหน่วยงาน อาทิ การให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีประจำเดือน เป็นต้น
5. ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ควรจัดเครื่องอำนวยความสะดวกที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยสอบถามถึงความจำเป็นที่ต้องใช้และความคุ้มค่า ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบาย 5 ส. สร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะโดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาของกำลังพลที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะในงานวิจัยชิ้นนี้ไม่สามารถจำแนกได้ว่าเกิดจากสาเหตุใด เช่น เงินเดือนไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่าย อาจเกิดได้จากเงินเดือนน้อย มีภาระครอบครัวต้องดูแล หรือมีการใช้จ่ายเกินตัว ซึ่งในหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจนั้น ถ้าหากสามารถแยกย่อยถึงสาเหตุของปัจจัยได้จะสามารถวางแผนทางนโยบายเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาข้อจำกัด ขอบเขตการดูแล และวิธีแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับชั้น เพื่อลงไปรายละเอียด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาแต่ละสายงาน แต่ละระดับชั้นจะมีวิธีการในการจัดการดูแลไม่เหมือนกัน ซึ่งบางอย่างสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ในขณะที่เดียวกันก็อาจพบข้อจำกัดในการดูแลกำลังพลในสังกัดของตนเอง เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ เช่น งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงกลาโหม. (2557). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม*. เข้าถึงได้จาก http://www.mod.go.th/Policy/Policy/policy-of-mod_57_th.aspx
- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2555). บทบาทของกองทัพบกในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. ใน *การสัมมนาทางวิชาการ ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก* (หน้า 1-55). ชลบุรี: โรงแรมจอมเทียน ปาล์มบีช รีสอร์ท พัทยา.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กองทัพไทย. (2555). *แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กองทัพไทยและกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2555-2558*. กรุงเทพฯ: กองทัพไทย.
- กานดา จันทร์เข้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กำพล กลั่นกลีกรณ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลดุสิต*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพิมพ์.
- คชภรณ์ แก้วลาย. (2554). *การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของข้าราชการตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จักรกฤษ ชัยเสนา. (2556). *ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 8 จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชิดชนก ชัยชนามี. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานราชการสนามสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองบังคับการ สนับสนุนทางอากาศ (ค่ายนเรศวร): กรณีศึกษาของกองกำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณรงค์ ขยันคิด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก พรหมบาง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทอดศักดิ์ วรรณพุด. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา, งานบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธวัชชัย พาภิรมย์. (2541). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดิวัฒน์ แจ่มศักดิ์. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2556). *นิยามและประเภทของการวัดผล*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 32(124), 5-7.
- นิพนธ์ จันทร์ชู. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดพัทลุง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: ว.สกุลเพ็ชร.
- พวงทอง ป็องภัย. (2540). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- พิชชาภัสส์ รัชชัญญุทานนท์. (2556). *การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิริศร เปรื่องเวทย์. (2549). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณี โรงเรียนสื่อสารทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ชรรัตน์ สวาสดิ์เพชร. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- 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, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตร อาวะกุล. (2534). *การประชาสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริกราน ต้นสงวน. (2549). *ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 44 ก่ายพญาภิไธ จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สมเกียรติ พวงรอด. (2546). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- สมคิด บางโม. (2546). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารบุคคลยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สราวุธ ยมวรรณ. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับ การ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*.
- สุเมธ แสงนิมมवल. (2545). *บุคลิกภาพผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บิ๊กแบงก์.
- สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อติยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้า งานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). NewYork: John Wiley & Sons.
- Stoops, E., & Johnson, R. E. (1967). *Elementary school administration*. NewYork: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมต่อข้าราชการชั้นประทวน กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน

จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมต่อข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 2 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารและการจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 4 ตลอดจนเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 7 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมคำตอบลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

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

4. ระดับชั้นยศ

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> สิบตรี | <input type="checkbox"/> สิบโท |
| <input type="checkbox"/> สิบเอก | <input type="checkbox"/> จำสิบตรี |
| <input type="checkbox"/> จำสิบโท | <input type="checkbox"/> จำสิบเอก |

5. สถานภาพสมรส

- | | |
|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หย่าร้าง | <input type="checkbox"/> หม้าย |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

6. จำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะ.....คน

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 ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลว่าท่านมีความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงช่องเดียว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง โดยยึดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น

- 4 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
 3 คือ เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อข้อความนั้นในระดับมาก
 2 คือ ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจต่อข้อความนั้นในระดับน้อย
 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่มีความพึงพอใจต่อข้อความนั้นเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน				
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน				
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน				
4	สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมต่อความต้องการของท่าน				
5	การขอหรือเบิกสวัสดิการต่าง ๆ ของท่าน ทำได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ติดขัด				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
6	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้เกียรติท่านในฐานะเพื่อนร่วมงาน				
7	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อทราบถึงปัญหาความทุกข์ร้อนของท่าน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8	ผู้บังคับบัญชาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา				
9	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม				
10	ท่านสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี				
11	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน				
12	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน				
ด้านสถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ					
13	ท่านพอใจกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบัน				
14	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม ในระยะเวลาที่เหมาะสม				
15	การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน					
16	หน่วยงานของท่านมีนโยบายด้านการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารงานอย่างเหมาะสม				
17	ท่านมีความเข้าใจต่อนโยบายของหน่วยเป็นอย่างดี				
18	การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีความเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานเป็นขั้นตอน สะดวก รวดเร็ว				
19	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งฝ่ายหรือแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน และเหมาะสม				
20	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ยึดหลักการบริหารงานที่ดี				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
21	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน				
ด้านสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน					
22	อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานของท่าน อยู่ในสภาพที่สะอาดเรียบร้อย				
23	หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย และมีระบบ รักษาความปลอดภัยที่ดี				
24	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีสภาพที่ดี พร้อมต่อการนำมาใช้งาน				
25	การจัดอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน				
26	ภายในบริเวณห้องทำงาน/ สถานที่ทำงานของท่าน มีการแบ่งสัดส่วนได้อย่างเหมาะสม ง่ายต่อการติดต่อ ประสานงาน				
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน					
27	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านเป็นอยู่ ในปัจจุบัน				
28	ท่านคิดว่าทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาส เจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน				
29	หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการทำงานของทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน				
30	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ให้ได้รับการอบรมหรือศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน				
31	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง สามารถสร้างความมั่นใจ ต่ออาชีพของท่านในระยะยาว				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
32	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีคุณภาพ				
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ เสร็จทันตามกำหนดเวลา				
34	ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่าง ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
35	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับ การยอมรับนับถือจากคนในสังคม				
36	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา				
37	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน				
ด้านความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
38	ท่านพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจทำงาน อย่างเต็มที่				
39	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อการปฏิบัติ ให้สำเร็จลุล่วง				
40	ท่านรู้สึกภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย				

ตอนที่ 3 แบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน (จำนวน 12 ข้อ)

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ไม่มีข้อความใดถูกหรือผิด ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลว่าท่านมีความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงข้อเดียว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในตารางข้างล่าง โดยยึดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น

- 4 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นในระดับมากที่สุด
- 3 คือ เห็นด้วย หมายถึง ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นในระดับมาก
- 2 คือ ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นในระดับน้อย
- 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านรู้สึกไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
1	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่สำคัญและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติได้มาก				
2	ท่านมีความเชื่อมั่นที่จะจงรักภักดีกับหน่วยงานของท่านตลอดไป				
3	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ โดยไม่คิดขอโอนย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน				
4	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน				
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ร่วมงาน					
5	ท่านรู้สึกว่าท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
6	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนของท่านเป็นมิตรที่ดีและมีความรักใคร่สามัคคีกันเป็นอย่างดี				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
7	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน				
ด้านความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงาน					
8	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ของท่าน				
9	ท่านรู้สึกพอใจกับการได้รับรางวัลหรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงาน เป็นผลสำเร็จ				
10	ผลสำเร็จของงานที่ท่านทำช่วยให้ท่านได้รับ ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง				
ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
11	ท่านคิดว่าท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ ใน ๕ ปีข้างหน้า				
12	ท่านคิดว่าจะประกอบอาชีพนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญ

และกำลังใจ และการตอบสนองความต้องการที่เหมาะสมต่อข้าราชการชั้นประทวน (จำนวน 2 ข้อ)

1. ปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยเสริมสร้างให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน และเป้าหมายของหน่วยงาน โปรดเรียงลำดับตามความสำคัญจากสำคัญมากไปยังสำคัญน้อยที่สุด และอธิบายเหตุผลประกอบ 3 ปัจจัยแรกที่ท่านเลือก

โปรดเรียงลำดับตามความสำคัญจากสำคัญมากไปยังสำคัญน้อยที่สุด (1-9)

- เงินเดือนและสวัสดิการ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- สถานะทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
- นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
- สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

- ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงของหน่วยงาน
- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย

โปรดอธิบายเหตุผลประกอบ 3 ปัจจัยแรกที่ท่านเลือก

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรต้องพัฒนาหรือปรับปรุงการดูแลข้าราชการชั้นประทวนอย่างไรบ้าง อันจะเป็นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (โปรดอธิบาย พร้อมให้เหตุผลและยกตัวอย่างประกอบ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*** โปรดตรวจสอบให้แน่ใจว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ ***

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

พ.ท. ไวกุณฐ์ โชติธาดา

ผู้วิจัย