

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

สารนิพนธ์
ของ
นายภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
ตุลาคม 2547
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ภ 414 ข

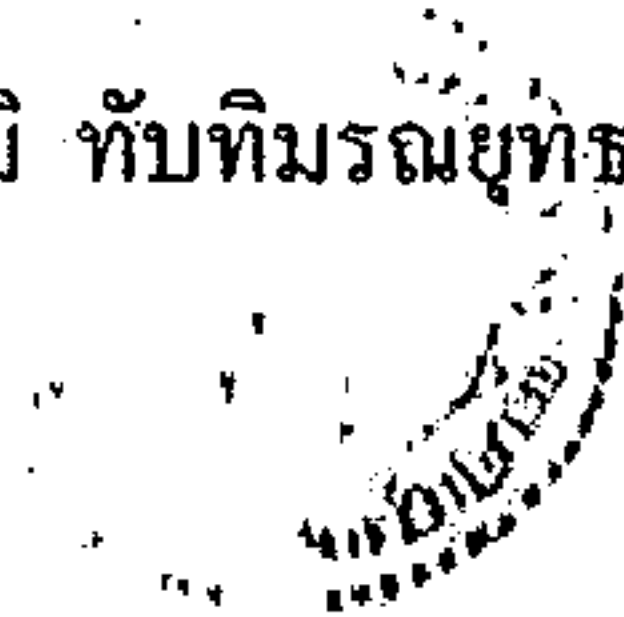
ร.3

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

บทคัดย่อ

ของ

นายภาคภูมิ ทับทิมธนยุทธ



08 ก.พ. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2547

1258971

ภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ. (2547). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชี
กองทัพบก.สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนคริน
ทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล*

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ใน 8 ด้าน และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ตัวแปร เพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการสำนัก
งานตรวจบัญชีกองทัพบก จำนวน 240 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่าง
รายคู่

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาส
ความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน
และด้านความเพียงพอของรายได้
2. ข้าราชการชาย และหญิง ข้าราชการชาย และหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการที่มีระดับชั้นแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านความ
เพียงพอของรายได้ และด้าน โอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05
4. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาส
ความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
5. ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการ
ปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และ
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่ง
คั่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้าน โอกาสความก้าวหน้าไม่
พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**MORALE IN WORKING OF PERFORMANCE OF AUDIT GOVERNMENT
ARMY OFFICERS**

AN ABSTRACT

BY

PAKPOOM TUBTIMRONAYUTH

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinwirot University**

October 2004

Pakpoom Tubtimronayuth. (2004). *Morale in Working Performance of Audit Government Army Officers*. Master Project. M.Ed. (Business Education).Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Tumrong Udomphijitkul.

The purpose of this research was to study morale in working performance of audit government army officers in 8 aspects and to compare morale in working performance according to sex ,position level ,level of education , official age and predicament to marry. The target group were 240 persons of government at army audit offices. The instrument used for collecting data was a questionnaire. Statistics used to analyzed the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and significant difference test.

The findings of this research were as follows :

1.Overall, the morale in working performance of audit government army officers was at the good range .In view of job satisfaction , working security and relationship with subordinates and superiors , the morale level was at high level while progress opportunity, working satisfaction, working justice, working welfare and income satisfaction the morale level was at medium level .

2. Male and female of performance audit government army officers had difference levels of morale in all aspects and overall at no statistical significant difference.

3. Position level of performance audit government army officers had difference levels of morale in view of relationships with the subordinates and superiors at the significant level of .01 while income satisfaction and progress opportunity there were significant difference level of .05

4. levels of education and official age of performance audit government army officers had difference levels of morale in view of income satisfaction, relationships with the subordinates and superiors, progress opportunity and working justice there were significant difference at the level of .05

5. Difference in predicament to marry of performance audit government army officers had difference levels of morale in view of job satisfaction, income satisfaction, working justice, working welfare, working satisfaction, relationship with subordinates and superiors and working security there were difference at the significant level of .05 while progress opportunity there wasn't statistical difference .

สารนิพนธ์นิพนธ์นี้ได้รับทุนจากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ โครงการสนับสนุนทุนในการทำสารนิพนธ์ ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา วิชาเอก
ธุรกิจศึกษา

เงินงบประมาณระดับบัณฑิตศึกษา ภาคพิเศษ ประจำปีงบประมาณ 2547 ประเภท
โครงการอื่นๆ หมวดเงินอุดหนุน

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(อาจารย์ สิทธิฐานกร ชุทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

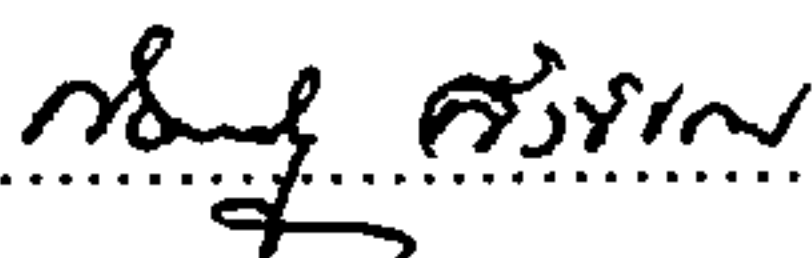


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้โดยความกรุณาอย่างยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.ธำรง อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิ้มไทย กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง และพลตรีอนุวัฒน์ อมรลักษณานนท์(ตำแหน่งยศสุดท้าย) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ครังนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ตลอดจนข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณพี่ๆรุ่น6ที่มอบความรักความหวังดีความอบอุ่นให้เสมอมา รวมทั้งเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกท่านที่ให้อำลัใจผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ ที่ได้มอบความรักความหวังดี และอบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีที่มีคุณค่าซึ่งทำให้ผู้วิจัยมาถึงจุดนี้ได้ รวมทั้งสมาชิกในครอบครัวทุกคนตลอดจนญาติพี่น้อง ที่มีส่วนร่วมให้อำลัใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรกลุ่มเป้าหมาย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ประวัติและหลักการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก.....	7
ความหมายของขวัญและกำลังใจ.....	8
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....	12
องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	18
การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....	21
การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....	23
ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีและไม่ดี.....	26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ.....	27
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	65
ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	65
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	66
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	95

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1.จำนวนประชากรของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ทั้งสำนักงาน	30
2.จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ	40
3.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน.....	42
4.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	43
5.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความเพียงพอของรายได้ จำแนกเป็นรายข้อ.....	44
6.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ	
ผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ.....	45
7.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ.....	46
8.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ....	47
9.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	48
10.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	49
11.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความพึงพอใจในอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	50
12.ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	51
13.ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	
จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวมและรายด้าน.....	52
14.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ	
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	53

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

15.ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	54
16.ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	55
17.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน.....	57
18.ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน.....	58
19.ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ.....	59
20.ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....	60
21.ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....	61
22.ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราโชวาทว่า “หน้าที่สำคัญของทหารดูกันอย่างไรก็เหมือนคือการรบหรือการทำสงครามต่อสู้กับศัตรูของชาติ แต่ถ้าดูกันให้แน่ชัดตามความเป็นจริงแล้วจะเห็นว่าหน้าที่รบเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น เพราะการป้องกันรักษาเอกราชอธิปไตยและความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนั้น นอกจากจะต้องมีกำลังรบที่เข้มแข็งพร้อมมูลแล้ว ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้บ้านเมืองเกิดความเจริญมั่นคงขึ้นทุกๆด้านอยู่ตลอดเวลาด้วย ทหารจึงต้องรับภาระสำคัญอีกประการหนึ่ง ควบคู่ไปกับการรบ ได้แก่การพัฒนา ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทั้งด้านกิจการทหารโดยตรง และด้านอื่นๆ ทั้งหมดเท่าที่ทหารสามารถจะร่วมมือ ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนได้...” (ในพิธีสวนสนามของหน่วยทหารรักษาพระองค์, วันพุธที่ 3 ธ.ค. 2523)

กองทัพบก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความหมายและความสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ โดยทั่วไปกองทัพจะเข้มแข็งได้ต้องประกอบไปด้วย กำลังพล ยุทโธปกรณ์ การจัดหน่วย และการบังคับบัญชา รวมกันเป็นพลังอำนาจทางทหาร พลังอำนาจทางทหารอาจแบ่งเป็น พลังอำนาจที่มีตัวตน ได้แก่ ยุทโธปกรณ์ กำลังพล ฯลฯ และพลังอำนาจที่ไม่มีตัวตน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น (รร.สธ.ทบ., รส.101- 5 . 2523)

ดังนั้น หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานของเอกชน ส่วนประกอบที่สำคัญของหน่วยงานคือ กำลังพล หรือคน ปัจจัยกำลังพลหรือคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ที่ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นไม่ว่าดีหรือไม่ดีก็ตาม หากกำลังพล หรือคน มีความรู้ความสามารถความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานมีความมานะพยายามและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ผลงาน ที่ออกมา ก็จะประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานนั้น เจริญรุ่งเรืองมีอำนาจและศักยภาพในการทำงานมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ในทางกลับกันหากกำลังพล หรือคนขาดความรู้ความสามารถ ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลที่ออกมา ก็จะประสบความล้มเหลวได้ ตามทฤษฎีองค์การแล้วถือว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การมีอยู่ 2 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่ 1.องค์ประกอบด้านคนหรือกำลังพล และส่วนที่ 2.องค์ประกอบด้านงาน กล่าวคือ องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบในส่วนของ “งาน” อันได้แก่ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ และการจัดการระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงาน เพื่อสามารถกระทำภารกิจที่จะต้องดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ และการจัดระบบงาน เพื่อสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะกำลังพลหรือคน เป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดสำหรับการบริหาร

เมื่อบุคลากรหรือกำลังพลหรือคนมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว ดังนั้นภารกิจหลักอันสำคัญยิ่งประการแรกของนักบริหารงานองค์กรซึ่งหลังจากได้สรรหาบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานและเพียงพอกับปริมาณงานได้แล้ว ก็คือ จะดำเนินการอย่างไรที่จะให้บุคลากร, กำลังพลหรือคน มีความรู้สึกเต็มอกเต็มใจ ที่จะอุทิศกำลังแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ก็ยากยิ่งที่งานจะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ขวัญและกำลังใจ ของบุคลากร, กำลังพลหรือคน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การให้ความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ และมีความเอาใจใส่ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

หน่วยงานทหารเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การบริหารงานมีความยุ่งยากซับซ้อน การที่จะบริหารงานให้บรรลุภารกิจทางทหารนั้น จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ มีหลักการบริหาร และหลักการจัดการแล้ว ก็จะต้องทำให้ผู้บริหารแต่ละระดับสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปใน แนวทางเดียวกันได้จึงมีการจัดตั้งระบบการปรับโครงสร้างของกองทัพขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องกับ การปฏิรูประบบราชการปี 45 ขึ้นมาซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบกเนื่องจาก กองทัพบกทำหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการคือ ประการที่แรก การมีขีดความสามารถในการรบสูง หมายถึง อัตรากำลังพลที่มีคุณภาพ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย รวมทั้งมีงบประมาณสนับสนุน ประการที่สอง กำลังพลมีขวัญและกำลังใจสูง กองทัพบก จะมีลักษณะอย่างนี้ได้ก็ต่อเมื่อบรรดาทหารมีสวัสดิการที่ดี และมีผู้บังคับบัญชาที่คอยเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขเป็นอย่างดี ประการที่สาม กองทัพจะต้องเป็นที่เชื่อมั่นและเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนในชาติ และได้รับความร่วมมือและนอกจากลักษณะ 3 ประการข้างต้นแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายการลดกำลังพลของกองทัพ ซึ่งเป็นไปตามสถานการณ์การสู้รบได้ยุติลง รวมทั้งปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำซึ่งยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ ทำให้กำลังพลของกองทัพได้รับผลกระทบโดยตรงไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการรับราชการที่ถูกจำกัดให้น้อยลง ทำให้เพิ่มภาระงานในหน้าที่ที่ต้องทำงานเป็นสองเท่า แต่เงินเดือนที่ได้รับกลับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน เกิดปัญหาค่าครองชีพในครอบครัว ทำให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจที่น้อยลง ดังนั้นขวัญและกำลังใจ จึงเป็นส่วนหนึ่งของพลังอำนาจทางทหารที่ไม่มีตัวตน แต่มีความสามารถและความสำคัญเทียบเท่ากับอาวุธยุทโธปกรณ์

หน่วยงานที่ผู้วิจัยจะศึกษา คือ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ซึ่งเป็นหน่วยงานทางทหารหน่วยหนึ่งที่สังกัดกองทัพบก มีหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งต้องทำการตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบและรัดกุมกว่าผู้ตรวจสอบภายนอก และจะต้องคอยรักษาผลประโยชน์ของกองทัพบกให้ดีที่สุด โดยจะต้องตรวจสอบให้ทราบข้อบกพร่อง การรั่วไหล ความผิดพลาดและการสูญเปล่าในการบริหาร ก่อนที่ผู้ตรวจสอบภายนอก (สตง.) จะมาตรวจ โดยจะชี้แจงให้หน่วย

ปรับปรุง แก้ไขให้เรียบร้อย แทนที่จะให้เสียทั้งเงินเสียทั้งคน แต่เนื่องจากสภาพการณ์และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับจากการที่ผู้วิจัยได้เข้าปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ได้สังเกตเห็นพฤติกรรมของข้าราชการว่ามีบรรยากาศในการทำงานไม่ราบรื่น อาจจะเป็นเพราะมีปัจจัยที่สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ต่อไป อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก เพื่อให้สิ่งที่ค้นพบจะนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งจะได้ให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อภาพรวมต่อกองทัพบก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกในด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกตามปัจจัย
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ของหน่วยงานอื่นที่สนใจต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก จำนวน 240 นาย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ

- 2.1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 2.1.1.1 ชาย
 - 2.1.1.2 หญิง
- 2.1.2 ระดับชั้นยศ แบ่งเป็น
 - 2.1.2.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร
 - 2.1.2.2 นายทหารชั้นประทวน
- 2.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น
 - 2.1.3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
 - 2.1.3.2 ระดับปริญญาตรี
 - 2.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 2.1.4 อายุราชการ แบ่งเป็น
 - 2.1.4.1 ตั้งแต่ 10 ปีลงมา
 - 2.1.4.2 11-20 ปี
 - 2.1.4.3 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
- 2.1.5 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น
 - 2.1.5.1 โสด
 - 2.1.5.2 สมรส
 - 2.1.5.3 หม้าย/หย่าร้าง

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชี กองทัพบก ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือ ทศนคติ ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ

1.1 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่ตั้งอยู่ มีความสะดวกสบาย ไม่ว่าเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงานและ เหมาะสมของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 ความเพียงพอของรายได้ หมายถึง ความเพียงพอของรายได้ ตามอัตราเงินเดือนและค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนำมาใช้จ่ายในค่าครองชีพปัจจุบัน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและการสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาด้วยเหตุผล

1.4 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การการเลื่อนยศ การได้รับบำเหน็จความดีความชอบ โอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้วุฒิสูงขึ้น เป็นต้น

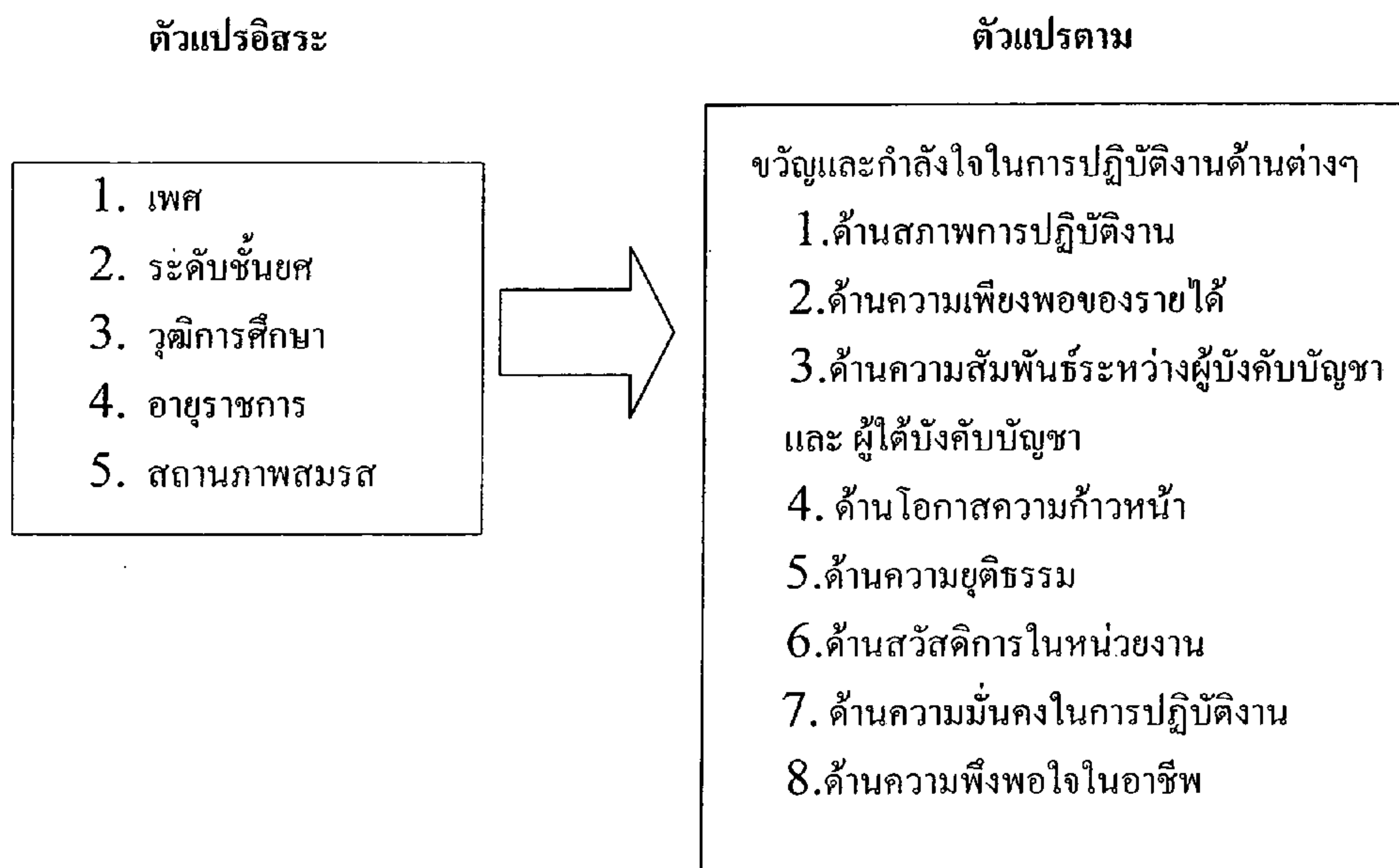
1.5 ความยุติธรรม หมายถึง การได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

1.6 สวัสดิการในหน่วยงาน หมายถึง การได้รับประโยชน์อื่นๆนอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามอัตราเงินเดือน เช่น บ้านพักราชการ สิทธิประโยชน์บางประการที่ได้รับจากหน่วยงาน

1.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในหน้าที่การงานของตน มีความมั่นคงถาวรไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกปลดออก หรือการได้หลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.8 ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ทำมีความพึงพอใจในงาน และตรงกับความรู้ความสามารถ ความชัดเจนและปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสม อันทำให้มีความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการ ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มียศทางทหารต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก เพื่อให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1.1 ประวัติและหลักการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก
- 1.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
- 1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 1.5 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.5.1 การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - 1.5.2 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - 1.5.3 ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีและไม่ดี
- 1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ
- 1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ประวัติและหลักการทำงานของสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

ประวัติความเป็นมา เดิมการตรวจสอบภายในของกองทัพบก กระทำเพียงการตรวจสอบด้านการงบประมาณ การเงินและบัญชี ดำเนินการ โดยกองตรวจบัญชี กรมการเงินทหารบก และได้โอนมาเป็นกองตรวจบัญชีสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกในปี พ.ศ. 2500 ต่อมาได้แปรสภาพเป็นสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกกองทัพบก ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2521 รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบภายในของกองทัพบก จึงถือว่า วันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนาสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ปัจจุบันมี พลตรี รังสathy แซ่มเชื้อ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

การจัดหน่วย สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก แบ่งส่วนราชการออกเป็น แผนกธุรการ, แผนกบริการ, กองวิชาการและระบบงาน, กองตรวจบัญชีที่ 1, กองตรวจบัญชีที่ 2, กองตรวจบัญชีที่ 3, กองตรวจบัญชีที่ 4, กองตรวจทรัพย์สิน, และกองตรวจพิเศษ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ(ตามที่กำหนดในอัตราเฉพาะกิจหมายเลข 2800)

1. ดำเนินการตรวจสอบบัญชีและงบเดือนใบสำคัญคู่จ่ายของหน่วยต่างๆในกองทัพบก ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
2. ดำเนินการตรวจสอบบัญชีและสนับสนุนการตรวจสอบภายในอื่นๆ ตามนโยบาย หรือคำสั่งของกองทัพบก
3. ดำเนินการตรวจสอบและประเมินค่าประสิทธิภาพในการควบคุม และใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ งบประมาณ เงิน คน ทรัพย์สิน สิ่งอุปกรณ์ และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยในกองทัพบก
4. รายงานและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานการควบคุมภายในรูปบัญชี การใช้งบประมาณ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งอุปกรณ์ของกองทัพ และอื่นๆอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
5. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา และกรมฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันการตรวจสอบของสำนักตรวจบัญชีกองทัพบก เป็นการตรวจสอบด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยที่จัดทำบัญชีตามระบบบัญชีสำหรับส่วนราชการและส่วนราชการย่อย งบเดือนใบสำคัญคู่จ่าย ของหน่วยที่เบิกเงินต่อคลัง การควบคุมพัสดุในระดับหน่วยสนับสนุนและหน่วยใช้ รวมทั้งบัญชีกิจการพิเศษอื่นๆ โดยจะเน้นไปที่การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของรายงานการเงินและงบการเงิน ความถูกต้องของการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในด้านการเบิกจ่ายเงิน เงินเดือน ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง และค่ารักษาพยาบาลเกินสิทธิ การค้างชำระหนี้เงินยืม และเงินรองจ่าย หลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินในการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะลักษณะของใบเสร็จรับเงินที่มีรายการไม่ครบถ้วนตามระบบภาษีมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น(เอกสารวันสถาปนาครบรอบ 25 ปีสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก)

1.2 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

สำหรับความหมายของคำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า **Morale** ซึ่งมีบุคคลได้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ทั้งที่มีความหมายคล้ายคลึงและมีความหมายที่แตกต่างกันไป คือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 :130) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญ ว่า “ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามีประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับ

ตัวจะเกิดศิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างกายที่เรียกว่าขวัญหนีขวัญหาย”

เดวิส (Davis, 1951,p.543) ให้คำนิยามว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความเชื่อมั่นและองค์ประกอบอื่น

ศาสตราจารย์ Dale Yoder ได้ให้คำนิยามของขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า “ขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว จะทำให้ทราบความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความเต็มพินิจของการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น”

เสนาะ คิยาวั (2535, น. 296) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือสภาพจิตใจที่เห็นถึงการทำงานของคน หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดภายในตัวคนหรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับสภาพจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์ อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

สุรชาติ กิมมณี (2535, น. 14) ได้ให้คำนิยาม ไว้ว่า ขวัญในการทำงานเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของคนในองค์การ เช่น รายได้ การมีส่วนร่วม เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ โดยความรู้สึกนึกคิดที่กล่าวมานี้จะแสดงออกให้เห็นเป็นรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งมีทั้งพฤติกรรมที่จะส่งเสริมผลผลิตขององค์การและพฤติกรรมตรงข้าม เช่น ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการที่จะเจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยชาและความหวาดระแวง เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2535, น. 20) ให้คำนิยาม ไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกภาวะทางจิตใจ หรือความรู้สึก ทศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามอุดมการณ์ขององค์การตามความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่ม และความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

อดิศักดิ์ มาศขคง (2536, น. 10-11) ให้คำนิยาม ไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ธีรนนท์ ทิพา(2539 , น. 12) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงออกมา ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์แก่งานนั้น ๆ

วิจิตร อาวะกุล (2536 , น. 200) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรักใคร่ หักสนกคิของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลืลละ ทั้งนี้ เพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

อุคม สารรัตน์ (2540 , น. 17) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่อธิบายว่า ขวัญกำลังใจเป็นสภาพทางจิตที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีต่องานที่ทำ นอกจากนี้มีนักวิชาการบางท่านให้ความหมายโดยเน้นสภาพการทำงานหรือพฤติกรรมของคนในการทำงาน โดยสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่า มีความมั่นใจ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือกันทำงานและต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถเพื่อที่จะ ไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

1.3 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจดีก็จะแสดงออกมาในผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างผลงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ในทางกลับกัน ถ้าหน่วยงานใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดีก็จะแสดงออกในรูปการทำงานที่เฉื่อยชา ไม่สนใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีผู้ให้คำนิยามและความสำคัญของ “ ขวัญและกำลังใจ ” ไว้มากมาย

วิณะ มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะย่อมจะนำซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด ทั้งนี้เพราะข้าราชการนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ

อุทัย หิรัญไค (2531 : 161-162) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของขวัญของจำแนกได้ ดังนี้
คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ขวัญจะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน

อุทัย หิรัญ โศ สรุปรว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนา มาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนถึงแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ขวัญที่ดี ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ คน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่ บ่งบอกถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความ สม่่าเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงานและการลาออก คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นสิ่งเหล่านี้คือตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลใน องค์การ

การทำงานนั้นอาจพิจารณาได้เป็น 2 ประการ คือ ขวัญของแต่ละบุคคล (individual morale) และขวัญของหมู่คณะ (group morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะ แยกออกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูงที่นั่นส่วนใหญ่ของสมาชิกแต่ละคนย่อมสูงด้วย แต่ถ้าที่ใด มีขวัญของผู้คณะต่ำขวัญของแต่ละคนในหมู่คณะก็ต่ำลงด้วย เพราะขวัญขององค์การที่ดีจะช่วยก่อให้เกิดผลประ โยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานอย่างมากมาดังนี้คือ (สุชา จันทน์เอม .2524: 87-88)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ (group effort) ทำให้เกิด พลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกในหมู่คณะ หรือองค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สำหรับขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคการบริหารงานตามแนว ที่เน้นมนุษย์เป็นสำคัญในฐานะที่เป็นทรัพยากรการบริหารอันสำคัญยิ่ง อันจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของคนในองค์การ หรือหน่วยงาน เพื่อที่จะให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้พยายามคิดค้นวิธีการจูงใจ ซึ่งจะนำมาอธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การ เพื่อจะนำไปปรับใช้ในการแสวงหาวิธีการจูงใจ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ศึกษาจะได้หยิบยกมากล่าวดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Need Hierachy Theory) (ลีลา สีนานุเคราะห์ , 2530 : 138) Maslow แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safty needs)
3. ความต้องการการเป็นเจ้าของ ความต้องการความรัก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (belongingness, love and social activity need)
4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs)
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จก้าวหน้า (self – actualization need)

ความต้องการของ Maslow สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเพื่อการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนการพักผ่อน การขับถ่าย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ ก็จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่น จะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานเท่านั้น ซึ่งปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ สภาพการทำงาน และสวัสดิการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มนุษย์มีความต้องการที่จะมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ต้องการหลักประกันในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงปลอดภัย ไม่ถูกย้ายหรือไล่ออก

โดยไม่มีความคิด เวลาเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาล เมื่อชราได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นค่าตอบแทน นั่นคือการมีงานที่มั่นคง

3. ความต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการความรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้คือความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในกลุ่ม มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ จัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ การนิยมนยกย่อง ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทคือ 1. การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่นการได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2. การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และความมีอิสระ (Freedom)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความก้าวหน้าและรู้จักตนเอง เป็นความต้องการในระดับสูงที่สุดที่บุคคลทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดตามความนึกคิดของแต่ละบุคคล ต้องการที่จะทำงานด้วยความสามารถสูง แสดงความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ในทัศนะของ Maslow ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะเรื่องความต้องการด้านพื้นฐาน คือความต้องการด้านร่างกาย ยังขาดอยู่มนุษย์ก็จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการนั้น และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองคนเราย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งในด้านการดำรงชีวิตและด้านการงาน เมื่อคนเรามุ่งงานทำที่มั่นคง แล้วก็ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือกลุ่ม ต้องการให้กลุ่มยอมรับที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม นอกจากนี้ยังต้องการได้รับการยกย่อง การยอมรับนับถือจากสังคม หลังจากนั้นก็จะแสวงหาความต้องการระดับสูงต่อไป เรียกว่าความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญรุ่งเรือง (Growth needs) คือความต้องการที่ได้รับความสำเร็จก้าวหน้า

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถนำมาอธิบายได้ว่า บุคคลจะมีขวัญกำลังใจดีจะต้องได้รับสิ่งตอบสนอง ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นประสบความสำเร็จ อันได้แก่ มีรายได้เพียงพอ มีสภาพการทำงานที่ดี มีหลักประกันหรือสวัสดิการที่ดี มีการงานที่มั่นคง มีความรักความผูกพันภายในกลุ่ม ต้องการอยู่ร่วมกัน ได้รับการยอมรับจากบุคคลในกลุ่ม มีความรู้สึกที่ตนเองเป็น

ส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับเกียรติ ความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการแสดงความสามารถอย่างอิสระ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป(พยอม วงศ์สารศรี , 2537 : 230)

✓ 2. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg 's Two -Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก และ คณะ ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าว

คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor)

ทั้ง 2 มีรายละเอียดดังนี้ (Herzberg . 1950: 60-63)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาค้าง ๆ การรู้จักปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบ ยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การกำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่จะปฏิบัติ หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาสที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ ได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ

เป็นที่พอใจบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะบำรุงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

✓ 3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

(สิริโสภาค บุรพาเดชะ . 2528: 65-67) McGregor ได้สรุปและมองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือ ทฤษฎี X หมายความว่ามนุษย์ในสาขาทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอจะปล่อยให้ทำอะไรตามลำพังไม่ได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองมนุษย์ในแง่ที่ดีว่า มีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม แบ่งอธิบายแยกตามทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎี X McGregor ได้แสดงความคิดว่า ความคิด ทฤษฎี X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ Weber บางที ทฤษฎี X ใช้ได้ทั้งๆ ที่โดยธรรมชาติคนงานไม่ได้มีลักษณะขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ความที่ทฤษฎี X อ้าง แต่ความสำเร็จที่ใช้วิธีการจูงใจแบบ ทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการ เนื้อหาของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
2. มาจากการไม่ชอบการทำงานของมนุษย์การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม ตั้งการหรือข่มขู่และกระทำด้วยวิธีการต่างๆ
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ ตั้งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด
4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เมื่อขาดความต้องการขององค์กร
5. มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ตามทฤษฎีนี้ นักบริหารจึงเข้าใจว่า สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานได้ดีที่สุด คือการให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจคือ ใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ ให้คนงานเกิดความเกรงกลัวหวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้ จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องต้น หรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการหรือจัดองค์กรตามประเพณีนิยม

✱ ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ McGregor ได้เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มนุษย์ย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ
2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม
3. มนุษย์จะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์เมื่อได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตนเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. ความพยายามของมนุษย์ ทั้งทางกายทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ มนุษย์ทุกคนไม่ได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถือ

งานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ หรือคนงานจะถืองานเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การควบคุมของผู้บริหาร

5. มนุษย์จะเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบ และยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานยึดมั่นกับ ความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิดที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเอง ได้เป็นอย่างดี ต้อง รู้จักความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้ลึกในด้านใดคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะ สร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้ลึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วมด้วย นั้นเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางในการบำรุงขวัญและ กำลังใจให้สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานของผู้ ปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป น่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ . ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดที่จะลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติ งานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ นั้นเอง

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นทฤษฎีที่ให้เห็นถึงความแตกต่าง ระหว่างการ บริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบำรุงขวัญ และกำลังใจ คำนึงสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ตลอดจนความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติ งาน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

1.5 องค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ ดังนั้นนักวิชาการต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้าง ที่เป็นตัวกำหนดให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีขวัญและ กำลังใจดีหรือไม่ดี จึงมีผู้เสนอปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันไว้มากมาย เช่น

ฟลิปโป (Flippo, 1961 : 368 -369) พบว่า ความต้องการ (want) ของคนงานในองค์กรธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบของขวัญ (morale factors) ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสความก้าวหน้า
7. สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย ปลอดภัยและมีสิ่งดึงดูดใจต่าง ๆ
8. การมีผู้นำที่มีความสามารถและมีความยุติธรรม

เดวิส (Davis, 1972 : 29-30) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน 500 คน พบว่าความต้องการของคนงานในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่ดี
2. โอกาสความก้าวหน้า
3. ข่าวสารข้อมูล
4. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
5. การมีอิสระเสรีในกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
6. การตั้งชมและการเคารพซึ่งกันและกัน
7. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล
8. สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
9. งานที่มีสาระประโยชน์
10. การได้รับความเป็นธรรม

ฉัฐพล ขันธไชย (2526, หน้า 11-12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวความคิดของ David G.Moore และ Robert k.Burns ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
12. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอยู่มากมายแล้ว สิ่งสำคัญก็จะต้องสำรวจถึงความต้องการของแต่ละคน ที่ปฏิบัติงานหรือปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพวกเขา เพื่อจะได้แสวงหาหนทางตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือปัจจัยดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหากเป็นเช่นนี้แล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ดังนี้ (ชาญณรงค์ จิธรธรรมา . 2542 : 25)

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

ขวัญในการทำงานนั้น เปรียบเทียบก็คล้ายกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ เพราะขวัญอาจเป็นไปทั้งในความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกาย โดยนัยนี้ เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และมีพลังงานเข้มแข็งอยู่เสมอ ฉะนั้นก็เช่นกัน ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ก็จำเป็นต้องหมั่นตรวจตราขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาขวัญของหมู่คณะใด องค์กรใด สูงหรือต่ำเพียงใด และองค์ประกอบของขวัญที่คั่นนั้นจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ (สุชา จันทน์เอน. 2524:88 –89)

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพาน ที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน การปกครองคนจำนวนมากซึ่งต่างจิตต่างใจ ตลอดจนอุปนิสัย นั้นเป็นเรื่องยุ่งยาก ซึ่งมีผู้ให้หลักปฏิบัติไว้ดังนี้

1.1 ทำเป็นคนตาบอด ก็คือ ให้เป็นคนตาบอดเสียบ้าง ทำเป็นไม่เห็นเสียบ้าง ให้เห็นแต่สิ่งที่ควรเห็น

1.2 ทำตนเป็นคนหูหนวก ก็คือ อะไรที่ไม่ควรฟังก็อย่าไปฟัง ฟังเฉพาะที่มีสาระประโยชน์

1.3 ทำตนเป็นคนใบ้ ก็คือ ให้พูดเฉพาะสิ่งที่มีประโยชน์ ไม่พรับเพรื่อ จนคำพูดหมดความหมายไปในที่สุด

1.4 ทำตนเป็นคนบ้า ก็คือ มีการลงโทษลงทัณฑ์กันเสียบ้าง

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจนั้น ย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลัก และนโยบายการทำงานขององค์กรของพนักงาน และเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้จำเป็นว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจและซาบซึ้งถึงระเบียบวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีขวัญดี

5. สภาพของการทำงานให้ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมถึงสภาพทางกายและสภาพทางใจ อารมณ์ของ ผู้ปฏิบัติงานอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้ผลโดยตรงมาจากผู้มันเอง หรือจากที่อื่น เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตนี้ มีผลอย่างมากในการทำงาน เพราะหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตแล้ว เขาเหล่านั้นไม่สามารถจะอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

1.5.1 การตรวจสอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นอาจได้แก่ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กร ลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจาก ระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป หน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำการสำรวจตรวจสอบดูว่า การลดลงของผลผลิต อันนี้เนื่องมาจาก ขวัญของงานตกต่ำลงหรือไม่การตรวจระดับผลผลิตจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงสภาพของ ขวัญในการทำงานได้

2. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงานและการลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดงาน และลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจ และนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่าเหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดอาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ คือว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกัน จะต้องวิเคราะห์เหตุผลที่เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การลาออกจากงานหรือการโยกย้าย แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกหรือขอโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่มีอะไรบกพร่อง ก็ เป็นสิ่งที่น่าสังเกตและเป็นสิ่งที่ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุที่ทำให้ขวัญตกลงไป และจะหาทางแก้ไขปรับปรุงบำรุงขวัญอย่างไร

4. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษของคนในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า เกิดการบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้ดำเนินไปอย่างปกติ คนงานทุกคนได้รับการเอาใจใส่ดูแลเสมอหน้ากัน ดังนั้น การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็น เครื่องชี้ถึงสภาพของขวัญในการทำงานได้

5. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งหรือ 6 เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพของขวัญในการทำงาน โดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่จะสอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตาม แต่ก็ได้ผลคุ้มค่า

6. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความได้ชัดเจนกว่า

แบบสอบถามแม้จะเป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากเช่นกัน แต่ผู้สัมภาษณ์มีความรู้ความสามารถและเทคนิคของการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้ก็นับว่าเป็นประโยชน์มากวิธีหนึ่ง (สุชา จันทน์เอม 2524 : 90-91)

เสนาะ ตีเขาว์ (2526 : 300-301) ได้เสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต (observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติการได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะโดยอาศัย การสนทนาร่วม หรือการสังเกตจากการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคน อาจไม่แสดงออกมาจากใจจริงอาจเป็นการสร้างทำ

2. การสัมภาษณ์ (interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดแก่ตนเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะทำเป็นแบบมาตรฐาน โดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจ ทศนคติ(attitudesurvey) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาก่อนหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยให้พนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ทำการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไรอย่างใดก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

4. การเก็บบันทึก(record keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงาน เกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของงานและการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

1.5.2 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ขวัญเป็นสถานะแห่งจิตใจของสมาชิกในหมู่หรือองค์กร ขวัญเป็นเสมือนแกนกลางของบุคคลในอันที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กร และวิธีการที่จะเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญในการทำงานนั้นเราอาจทำได้ ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน หรือสถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้น

2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การสับ โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความล่าเอียงและข้อครหาต่าง ๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานขององค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดี มิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถ และความคิดริเริ่มของตนเอง คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจ เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่ดีนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น

- อย่างจริงจังกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไปนัก
- เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็จะต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

- หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครอง เมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือคน ไม่ใช่เครื่องจักรที่จำต้องทนกับความกดดันต่าง ๆ จนเกินอยู่ขอบเขต

- เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงานหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือ ให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ

- ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือและพลอยทำให้ไม่เกิดความมั่นคงในการทำงานในองค์กรนั้น

- ผู้บังคับบัญชาต้องรู้ว่าคนทำอะไรอยู่ หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักอยู่เสมอว่า คนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กรและขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชา จะต้องผสมผสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขององค์กรได้เสมอ

- การจัดสวัสดิการที่ดี การที่จะทำให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่คนงาน ซึ่งหมายความว่า ให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้ธรรมดา เช่น จัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพราะเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือบุคคลแรกที่คนงานจะหันหน้าขอพึ่งพา ก็คือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด ซึ่งองค์กรคือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุด น่าจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลืออย่างดีที่สุด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับคนงานอีกทางหนึ่ง คนงานจะมีขวัญดีขึ้นเมื่อได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรที่ตนสังกัดอยู่อย่างเหมาะสม

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนทำงานเกิดขวัญดี เพราะคนทำงานก็ต้องการความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น เครื่องมือป้องกันความปลอดภัย การอนามัย การจัดหาเครื่องทุนแรงมาปฏิบัติงาน จะช่วยให้ขวัญผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

การคำนึงถึงทำดีและขวัญในการทำงานนั้น ปัจจุบันสถานการณ์ตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงมนุษย์รู้จักเคารพสิทธิซึ่งกันและกันมากขึ้น แนวความคิดการใช้คนงานจึงเปลี่ยนแปลงไป ทำดีและขวัญของคนทำงานได้รับการคำนึงถึงมากขึ้น และได้มีการค้นคว้าอย่างกว้างขวาง เพื่อจะแสวงหาทางที่จะส่งเสริมขวัญในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงแคร์รักษาไว้เท่านั้น แต่ต้องพยายามหาวิธีหลาย ๆ ประการที่จะปรับปรุงให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้น และจะต้องตรวจสอบว่าขวัญของคนในองค์กรอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่ ทั้งนี้การบริหารตระหนักคือว่า “ขวัญ คือ พลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ” (สุชา จันทน์ เอม.2524:91-93)

สมคิด บางโม (สมคิด บางโม 2543:3) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นาน

1. ผู้บริหารจะต้องสร้างสัมพันธอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทักทายพูดคุยในโอกาสต่างๆด้วยความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่พึงได้เมื่อเขามีปัญหา หาโอกาสช่วยเหลือเมื่อโอกาสอำนวย มีพฤติกรรมแสดงให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน

2. พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจัดให้พร้อม ตลอดจนบริการน้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมให้สะอาดเพียงพอ

3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่นั้นมิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ ซึ่งข้อนี้มักมีปัญหาอยู่เสมอ เพราะผู้บริหารบางคนชอบกระทำตามใจตนเอง เช่นการย้ายสับเปลี่ยน พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อขวัญอย่างยิ่ง

4. บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้การศึกษาค่าตอบแทนและงาน

1.5.3 ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีและบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดี

นอกจากการกำหนดองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจแล้ว ยังมีนักวิชาการได้ให้หัวข้อสังเกตว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีและไม่ดีพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

อวยชัย ชะบา และคณะ (2528 , น. 28) ให้ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดี และไม่ดี ดังนี้

ข้อสังเกตบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดี ได้แก่

1. บรรยากาศในหน่วยงาน แจ่มใส ร่าเริง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจในงานที่ตนรับผิดชอบ
4. สมาชิกในหน่วยงานวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษด้วยความเต็มใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ

ส่วนข้อสังเกตข้อสังเกตบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดี ได้แก่

1. บรรยากาศในหน่วยงาน ไม่แจ่มใส มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกกันเอง
2. มีความเฉื่อยชา ความล่าช้าของการปฏิบัติงานแก่คนสูงชันเรื่อย ๆ
3. มีความผิดพลาดเชื่อถือไม่ได้
4. มีการขาดลามากกว่าปกติ โดยเฉพาะขณะที่มีงานมากหรือมีงานรีบด่วน
5. มีการลาออกจากราชการเรื่อย ๆ ไม่อยู่ที่ยืนที่ด้วยความสมัครใจ ในอัตราเพิ่มมากขึ้นอย่าง

ผิดปกติ

6. ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเห็นใจต่อผู้บังคับบัญชา
7. ไม่มีการชี้แจง ไม่สุภาพ ชักงัดผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
8. มีคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ

เสถียร เหลืองอร่าม (2523:58 – 59) ให้ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและ
กำลังใจดีและไม่ดี ดังนี้

ข้อสังเกตบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจดี ได้แก่

1. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง
2. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
3. มีความมั่นคงในเศรษฐกิจ
4. ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
5. รู้สึกว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงาน
6. รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ
7. ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา
8. ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน
9. ได้มีส่วนร่วมถึงนโยบาย แผนงาน การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของ
หน่วยงาน
10. ผู้บังคับบัญชารักษาระเบียบวินัยในหน่วยงานเป็นอย่างดี
11. มีโอกาสเสนอแนะแก้ไขสภาพการณ์หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
12. ได้มีโอกาสแสดงข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น
13. ผู้บังคับบัญชาสนใจ ติดตามงานที่ได้มอบหมายให้ทำ

ข้อสังเกตบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดี ดังนี้

1. เห็นการทำดีแล้ว ไม่ได้คิดหรือทำความดีแล้ว ไม่ได้รับโทษ
2. ถูกดูหมิ่นกระทำผิด ทำความดีแล้วไม่ได้รับคำยกย่องชมเชย
3. เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นแพร่หลายในหน่วยงาน

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิธิมา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร โดยทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ โดยเจาะจงกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรเฉพาะข้าราชการพบว่า อายุ อาชีพราชการ ระดับชั้นยศ การเก็บออมในครอบครัว และสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตส่วนการมีครอบครัว และ สวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ส่วนจำนวนบุคคลในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่ โดยรวมพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในบริษัทต่างกัน มีรายได้ในการทำงานรวมต่อเดือนต่างกันและมีระดับตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

พริพันธ์ อภิชาตนนท์ (2534) ได้ทำการศึกษาระดับขวัญของทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติราชการ เฉพาะกรณี นายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่าระดับขวัญของนายทหารชั้นประทวนสังกัด กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มีแนวโน้มค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านขององค์ประกอบของขวัญแล้วพบว่าความรู้สึกรับผิดชอบมีระดับขวัญสูง องค์ประกอบด้านอื่นๆอยู่ในระดับกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่กำลังพลอยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติปฏิบัติตามแบบทำเนียมทหารอย่างเคร่งครัด เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการควบคุมพฤติกรรมของกำลังพล ในการสนองตอบต่อองค์ประกอบของขวัญในด้านต่างๆผลของการวัดระดับขวัญจึงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

วัฒนะ มหิพันธ์ (2544) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ สารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 ในภาพรวมโดยเฉลี่ยมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ พบว่า ข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14 ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ งานที่ได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีระดับ

ขวัญและกำลังใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านสภาพขวัญกำลังใจที่ระดับต่ำสุดได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการในหน่วยงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันนั้น เพียงพอต่อ สภาพการณ์ปัจจุบันหรือไม่ โดยเฉลี่ยระดับขวัญและกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำที่ดีเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า พบว่าสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้านความยุติธรรมของหน่วยงานพบว่า ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและตนเองก็สามารถรับได้ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่พอใจกับด้านการสวัสดิการของหน่วยงานเป็นอย่างดี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่ คิดว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มีความมั่นคงและไม่อาจถูกออกจากราชการ ได้โดยง่ายรวมทั้งไม่เสี่ยงต่อถูกโยกย้ายถ้าไม่ประพฤติผิด หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเสมอ

สมศักดิ์ ชุมสาย(2531) ศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อต้องการทราบสภาพและระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 10 ตัว ได้แก่ กองที่สังกัด เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ติดชั้นยศ เงินเดือน อายุ ตัว และเวลาราชการ กับตัวแปรตามคือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตัวแปรกองที่สังกัด ชั้นยศ ตำแหน่งระดับการศึกษา อายุของข้าราชการ จำนวนปีที่ติดชั้นยศ และเวลาราชการ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก ตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อดุลย์ แสงสิงแก้ว(2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของผู้บังคับบัญชากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ปัจจัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ อยู่ในเกณฑ์ที่สูง ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกละอ่อนในการทำงาน ความรู้สึกโอกาสก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

บริเมอร์ (Bremer, 1970, p.850-A) ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูในระดับประถมศึกษาในแมริแลนด์ของสหรัฐอเมริกา พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษา เข้มแข็ง และอ่อนแอ มีดังนี้

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาเข้มแข็ง หรือ ขวัญดี คือ

1. การได้ปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่
2. การได้รับการสนับสนุนจากคณะครู
3. การยอมรับในความสำเร็จและการเอาใจใส่ต่อกันอย่างเพื่อน

ปัจจัยที่ทำให้ขวัญของครูประถมศึกษาลดลงหรือ ไม่ขวัญคือ

1. ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย
2. การประชุมของคณะวิชาศึกษา และ ขาดโครงสร้าง
3. ไม่สนับสนุนในด้านการรักษาระเบียบวินัย
4. ครูใหญ่ขาดการให้ความช่วยเหลือ

ซอมเมอร์ (Sommers , 1970,p.986-A)ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ โอไฮโอ ซอมเมอร์ ได้สรุป ผลการวิจัยว่า ครูส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กำหนดขวัญที่สำคัญที่สุด ครูส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และรู้สึกว่าขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้บริหารครูส่วนใหญ่ไม่พอใจในหลักสูตรปัจจุบัน และรู้สึกว่าต้องปรับปรุงเป็นอย่างมาก ส่วนเงิน ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญอย่างมีนัยสำคัญ

บรู๊คส์(Brook , 1971,p.5744-A)ได้วิเคราะห์ขวัญของสมาชิกในคณะวิชาของวิทยาลัยชุมชน ในรัฐไครนาเหนือ พบว่า สมาชิกของคณะวิชาที่มีประสบการณ์ในการสอน 4 ปี หรือน้อยกว่านั้นมีขวัญสูงกว่าสมาชิกในคณะวิชาอื่นๆ นอกจากนั้นสมาชิกของคณะวิชาที่มีการศึกษาค่ำมีขวัญสูงมาก สมาชิกในคณะวิชาอื่นๆ ในปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพบปะสังสรรค์ของคณะวิชา การได้รับประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารอัตราเงินเดือน และ สมาชิกของคณะวิชาที่มีอายุมากกว่าสมาชิกอื่น มีขวัญสูงกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าในด้านการติดต่อสื่อสารกับการบริหาร โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และ การบริหารอัตราเงินเดือน

จากการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญมากในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีภาระหน้าที่คอยตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อ้างอิง ชาญณรงค์ จิตธรรมมา :2542.33-34)

1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

จากการศึกษาของ อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530) ที่ทำการศึกษาวัดใจของข้าราชการ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะทางประชากรเพศชายมีผลสนับสนุนต่อวัดใจกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งคล้ายกันกับที่ สุบิน ฉัตรคอน (2532) ได้ศึกษาพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับวัดใจกำลังใจของลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เช่นเดียวกับ ชีรนนท์ ทิธา (2539) ที่ศึกษาเกี่ยวกับวัดใจกำลังใจของครูระดับมัธยมศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิจิต เยี่ยมเวหา (2531) ที่พบว่าวัดใจกำลังใจของครูเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ไม่มีความแตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านเพศมีทั้งสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับวัดใจและกำลังใจขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรเพศมาความสัมพันธ์กับระดับวัดใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วุฒิทางการศึกษา

การศึกษานับได้ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังเช่น การศึกษาวิจัยของ วิจิต เยี่ยมเวหา (2531) พบว่าการอบรมเพิ่มพูนความรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อวัดใจกำลังใจของครู ซึ่งคล้ายคลึงกับการ วิทยา ประยูร (2541) พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล มีความพึงพอใจในการอบรมและไม่ผ่านการอบรมก่อนการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่จะแตกต่างจากข้าราชการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีวัดใจกำลังใจไม่แตกต่างกัน ทำนองเดียวกับการศึกษาของ อติศักดิ์ มาศยคง (2536) และชีรนนท์ ทิธา (2539) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับวัดใจกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า การศึกษามีทั้งสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับวัดใจและกำลังใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านการศึกษามาหาความสัมพันธ์กับระดับวัดใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระดับชั้นยศ

ลักษณะการทำงานของบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกันจะมีวัดใจกำลังใจที่แตกต่างกันด้วย ดังเช่นการศึกษาของ อรสา รุ่งปีตะรังสี (2530) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าขวัญและกำลังใจของอาจารย์จะดีกว่าข้าราชการ สอดคล้องกับการศึกษา ของบ้านาณู บำรุงรส (2534) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรจังหวัดเลย โดยศึกษาจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และพลตำรวจ ซึ่งเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และพลตำรวจแล้ว พบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเกือบทุกด้าน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุบิน ฉัตรคอน(2532) ที่พบว่าทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า ระดับชั้นยศที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านระดับชั้นยศมาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ อายุราชการ

อายุราชการเป็นสิ่งเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำงานได้รวดเร็ว คล่องตัว และรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งจากการศึกษาของ ไสภณ ณ พัทลุง (2537) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร 4 ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพูนศักดิ์ ปิยะมาศย์(2532) ที่ได้ศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานหลายปีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานน้อยกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุบิน ฉัตรคอน(2532)พบว่าลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน จะมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันด้วย ส่วนราชการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จะมีขวัญและกำลังใจที่ไม่แตกต่างกัน ในระหว่างอายุราชการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของอดิศักดิ์ มาศขง (2536) ที่ศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า อายุราชการแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านระดับอายุราชการมาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส ซึ่งได้มีการศึกษา ของ ทิพาพันธ์ สังฆะพ้งษ์ (2521) ได้ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรส และลักษณะงานของพยาบาลประจำการไม่ได้ทำให้ระดับขวัญแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้อง

คล้อยตามกับการศึกษาของสาริชา น้อยษา (2542) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยข้าราชการตำรวจที่เป็นโสดจะมีขวัญดีกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

จะเห็นได้ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้าน สถานภาพสมรสมาหาความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก จะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ที่ใช้เป็นข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก เป็นการศึกษาเต็มจำนวนประชากร ของ ข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ทั้งสำนักงาน จำนวน 240 นาย ตามที่มีรายชื่อบัญชีบรรจุกำลังพลของหน่วย ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ตามงบประมาณประจำปี 2546 ดังนี้ นายทหารสัญญาบัตร 189 นาย นายทหารชั้นประทวน 51 นาย โดยแบ่งออกตามกองได้ดังนี้

กอง/แผนก	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	นายทหารชั้นประทวน	จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย
กองวิชาการและระบบงาน	17	4	21
กองตรวจทรัพย์สิน	25	6	31
กองตรวจสอบพิเศษ	28	4	32
กองตรวจบัญชีที่ 1	26	7	33
กองตรวจบัญชีที่ 2	28	5	33
กองตรวจบัญชีที่ 3	24	4	28
กองตรวจบัญชีที่ 4	24	5	29
แผนกธุรการ	15	6	21
แผนกบริการ	3	9	12
รวม	189	51	240

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากเนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นยศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา และสถานภาพ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
2. ด้านความเพียงพอของรายได้
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
5. ด้านความยุติธรรม
6. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
8. ด้านความพึงพอใจในอาชีพ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า(Rating scale)ตามแบบของ มี 5 ระดับ คือ

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | ข้าราชการมีระดับขวัญและกำลังใจไม่ดีเลย |
| 2 | หมายถึง | ข้าราชการมีระดับขวัญและกำลังใจไม่ดี |
| 3 | หมายถึง | ข้าราชการมีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ข้าราชการมีระดับขวัญและกำลังใจดี |
| 5 | หมายถึง | ข้าราชการมีระดับขวัญและกำลังใจดีมาก |

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัย และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมาย และตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจมี 8 ด้าน 36 ข้อ

5. ให้อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขให้ถูกต้อง โดยแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์

7. ปรึกษาอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์เพื่อให้อาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

8. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผศ.สุพิร ลิ่มไทย พ.อ.อนุวัฒน์ อมรลักษณานนท์และผศ.ผจงศักดิ์ หมวดสง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

9.ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้

10. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วออกทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน (เป็นข้าราชการที่ทำงานประจำอยู่ที่สำนักงานโดยไม่มีหน้าที่ออกตรวจ) เนื่องจากมีลักษณะคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษามากที่สุด และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับกับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9053

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยความสะดวก สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก โดยขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกับข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

2. นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมายและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ในระหว่างเดือนช่วง เมษายน-พฤษภาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วน จำนวน 240 ชุด

การจักรกระทำข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมSPSS/PC⁺ (Statistical Package the Social Sciences / Personal Computer Plus)

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ
- 2.วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ระดับขวัญและกำลังใจไม่ดีเลย
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับขวัญและกำลังใจไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับขวัญและกำลังใจดี
ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับขวัญและกำลังใจดีมาก

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามตัวแปรเพศ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test และการเปรียบเทียบจำแนกตามตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณ โดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุด

1.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1.ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1ค่าร้อยละ

1.2ค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 40) ดังนี้

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) สำหรับการหาค่าระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $N \sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
การหาค่าความเชื่อมั่น ของครอนบัค (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์.2545:131) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

แทน α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

ใช้สถิติ t-test และ one way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของ 2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 166)
t – test (Independent Sample) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}} \cdot df = 2(n-2)$$

เมื่อ	t	แทน	อำนาจจำแนก
	$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว คือใช้สถิติ one way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236)

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่พิจารณาใน F-distribution
	MSb	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's Method คือใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 248)

$$Cvd = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_w)\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ	Cvd	แทน	ค่าผลรวมความแตกต่างเป็นรายคู่
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง
	MS_w	แทน	ค่า Mean Square ภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างต่างๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชี
กองทัพบก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	=	จำนวนข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
F	=	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
df	=	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	=	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	=	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01
P	=	ค่าระดับนัยสำคัญ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ผู้วิจัยได้แปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน
โดยใช้เกณฑ์การประเมิน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจไม่ดีเลย
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจไม่ดี
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจดี
- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจดีมาก

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความรู้สึเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ จำแนกตามเพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	137	57.10
หญิง	103	42.90
รวม	240	100
2. ระดับชั้นยศ		
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	189	78.80
นายทหารชั้นประทวน	51	21.20
รวม	240	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	46	19.20
ระดับปริญญาตรี	164	68.30
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	30	12.50
รวม	240	100
4. อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	52	21.60
11 – 20 ปี	106	44.20
มากกว่า 20 ปี	82	34.20
รวม	240	100
5. สถานภาพสมรส		
โสด	76	31.70
สมรส	146	60.80
หม้าย/หย่า	18	7.50
รวม	240	100

จากตาราง 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 240 คน เป็นเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 เพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 นายทหารชั้นประทวน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 รองลงมาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมาอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 และอายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และหม้าย/หย่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ และรวมทุกด้าน ดังแสดงในตาราง 2 - 10

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.84	.48	ดี
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.00	.78	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	.76	ดี
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.48	.68	ปานกลาง
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.36	.77	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.32	.71	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.62	.68	ดี
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.41	.67	ปานกลาง
รวม	3.51	.54	ดี

จากตาราง 2 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดี จำนวน 3 ด้าน ($\bar{X} = 3.84$, 3.60) โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนที่เหลือ 5 ด้าน ข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, 3.00) โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความเพียงพอของรายได้ ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานดีแล้ว	3.47	.78	ปานกลาง
2	รู้สึกภูมิใจเมื่อทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน	4.07	.64	ดี
3	รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.70	.83	ดี
4	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันดีทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานในหน้าที่	3.76	.84	ดี
5	คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่างานอื่น	4.11	.74	ดี
6	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน่าพอใจ	3.90	.68	ดี
7	ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ	3.89	.90	ดี
รวม		3.84	.48	ดี

จากตาราง 3 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความ
รู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จำนวน 6 ข้อ ($\bar{X} = 4.11, 3.70$)
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่างานอื่น
($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.07$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.70$)
และข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความ
พร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานดีแล้ว ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านความเพียงพอของรายได้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8	เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและ เหมาะสมกับปริมาณและความสามารถดีแล้ว	3.02	.90	ปานกลาง
9	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุขแล้ว	2.85	.90	ปานกลาง
10	สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น บ้านพัก ค่าศึกษา เล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสม และมีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว	3.11	.93	ปานกลาง
รวม		3.00	.78	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ด้านความเพียงพอของรายได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3
ข้อ ($\bar{X} = 3.11, 2.85$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น บ้านพัก
ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสมและมีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว ($\bar{X} =$
3.11) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับ
ปริมาณและความสามารถดีแล้ว ($\bar{X} = 3.02$) และเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อ
การดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุขแล้ว ($\bar{X} = 2.85$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับลูกน้องทุกคนเป็นอย่างดี	3.65	.84	ดี
12	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน่วยงานสามารถ ขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.46	.93	ปานกลาง
13	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผลสมควรเสมอ	3.67	.90	ดี
14	ผู้บังคับบัญชานิยมนำฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.54	.98	ดี
15	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเพียรพยายามเสมอ	3.78	.87	ดี
16	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน	3.52	.99	ดี
รวม		3.60	.76	ดี

จากตาราง 5 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้
บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี จำนวน 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.78, 3.52$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความ
สามารถและมีความเพียรพยายามเสมอ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้
บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผลสมควรเสมอ ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$) และข้าราชการมี
ความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน่วย
งานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17	หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.46	.85	ปานกลาง
18	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายงานอื่น ๆ	3.33	.88	ปานกลาง
19	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ทำการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิตามที่ต้องการ	3.76	.81	ดี
20	ข้าราชการในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน	3.39	.96	ปานกลาง
รวม		3.48	.68	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้าน โอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ทำการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนที่เหลือข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.46, 3.33$) โดยเรียงลำดับดังนี้ หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.46$) ข้าราชการในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.39$) และการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสายงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
21	เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมเสมอ	3.30	.96	ปานกลาง
22	การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งยศ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา	3.35	1.03	ปานกลาง
23	ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งและความสามารถ	3.51	.80	ดี
24	การปฏิบัติงานมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา	3.28	.97	ปานกลาง
รวม		3.36	.77	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านความยุติธรรมในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว คือ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งและความสามารถ ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนที่เหลือข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.35, 3.28$) โดยเรียงลำดับดังนี้ การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งยศ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมเสมอ ($\bar{X} = 3.30$) และการปฏิบัติงานมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25	การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมแก่สภาพ	3.43	.77	ปานกลาง
26	การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานช่วยลดความตึงเครียดในการครองชีพของตนเองและครอบครัว	3.28	.81	ปานกลาง
27	การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว	3.26	.86	ปานกลาง
รวม		3.32	.71	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านสวัสดิการในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.43, 3.26$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมแก่สภาพ ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานช่วยลดความตึงเครียดในการครองชีพของตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.28$) และการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.26$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28	หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย	3.85	.75	ดี
29	ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้ทราบด้วยตัวเองเสมอ	3.50	.88	ปานกลาง
30	อาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ	3.52	.97	ดี
รวม		3.62	.68	ดี

จากตาราง 9 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี จำนวน 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.85, 3.52$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ อาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนที่เหลือหนึ่งข้อ ข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้ทราบด้วยตัวเองเสมอ ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ ด้านความพึงพอใจในอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
31	มีความพึงพอใจในนโยบายและระบบการบริหารของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.30	.99	ปานกลาง
32	งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว	3.45	.83	ปานกลาง
33	ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ได้บันทึกทอน กำลังใจให้ลดน้อยลง	3.29	.93	ปานกลาง
34	ปริมาณงานในหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว	3.37	.93	ปานกลาง
35	งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่นี้ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเหมาะสม ดีแล้ว	3.56	.78	ดี
36	งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความถนัดและ เชื่อว่าจะสามารถนำความก้าวหน้ามาสู่ตนเองได้	3.51	.80	ดี
รวม		3.41	.67	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับดี จำนวน 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.56 - 3.51$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่นี้ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือ งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความถนัดและเชื่อว่าจะสามารถนำความก้าวหน้ามาสู่ตนเองได้ ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางมี 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.45, 3.29$) เรียงตามลำดับดังนี้ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว ($\bar{X} = 3.45$) ปริมาณงานในหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.37$) มีความพึงพอใจในนโยบายและระบบการบริหารของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.30$) และความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ได้บันทึกทอนกำลังใจให้ลดน้อยลง ($\bar{X} = 3.29$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ จำแนกตามเพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส ดังแสดงในตาราง 11 - 21

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(N = 137)		(N = 103)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.88	.46	3.79	.51	1.37	.171
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.04	.83	2.94	.70	1.04	.311
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	.76	3.50	.75	1.78	.076
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.55	.66	3.40	.69	1.65	.100
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.43	.79	3.28	.73	1.49	.139
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.38	.72	3.25	.70	1.47	.144
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.68	.69	3.53	.66	1.69	.092
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.46	.68	3.35	.67	1.18	.239
รวม	3.56	.53	3.43	.55	1.83	.069

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และ รายด้านทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นยศ				t	P
	ชั้นสัญญาบัตร (N = 189)		ชั้นประทวน (N = 51)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.82	.47	3.94	.49	-1.67	.096
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.94	.80	3.20	.65	-2.14*	.033
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.51	.78	3.94	.57	-4.41**	.000
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.43	.68	3.67	.60	-2.20*	.029
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.32	.79	3.51	.65	-1.56	.120
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.30	.73	3.42	.64	-1.14	.254
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.58	.65	3.77	.78	-1.80	.073
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.39	.66	3.51	.71	-1.17	.242
รวม	3.46	..55	3.67	..48	-2.52*	.013

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชั้นประทวนมีระดับความรู้สึกดีกว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชั้นประทวนมีระดับความรู้สึกดีกว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา							
	ต่ำกว่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า		รวม	
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.98	.49	3.79	.49	3.92	.42	3.84	.48
ด้านความเพียงพอของรายได้	3.24	.70	2.91	.79	3.10	.72	3.00	.78
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	.59	3.48	.79	3.76	.69	3.60	.76
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.69	.58	3.39	.70	3.67	.57	3.48	.68
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.61	.62	3.25	.81	3.60	.59	3.36	.77
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.41	.72	3.28	.70	3.41	.78	3.32	.71
ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	3.74	.75	3.57	.67	3.72	.63	3.62	.68
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.54	.66	3.33	.69	3.64	.55	3.41	.67
รวม	3.69	.45	3.42	.56	3.66	.47	3.51	.54

จากตาราง 13 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ข้าราชการวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกอยู่ในระดับดีกว่าข้าราชการ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	.69	3.00	.052
	ภายในกลุ่ม	237	54.42	.23		
	รวม	239	55.80			
ด้านความเพียงพอของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	4.24	2.12	3.58*	.029
	ภายในกลุ่ม	237	140.20	.59		
	รวม	239	144.44			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	7.92	3.96	7.17**	.001
	ภายในกลุ่ม	237	130.83	.55		
	รวม	239	138.75			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	4.35	2.18	4.92**	.008
	ภายในกลุ่ม	237	104.83	.44		
	รวม	239	109.18			
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.97	3.49	6.17**	.002
	ภายในกลุ่ม	237	133.98	.57		
	รวม	239	140.96			
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.79	.40	.78	.462
	ภายในกลุ่ม	237	120.85	.51		
	รวม	239	121.64			
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	.71	1.55	.216
	ภายในกลุ่ม	237	109.37	.46		
	รวม	239	110.80			
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.29	1.64	3.71*	.026
	ภายในกลุ่ม	237	104.93	.44		
	รวม	239	108.22			
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.39	1.69	6.03**	.003
	ภายในกลุ่ม	237	66.56	.28		
	รวม	239	69.95			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านความพึงพอใจของรายได้ และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความรู้สึกโดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี
ด้านความพึงพอใจของรายได้	$\bar{X}$	2.91	3.10	3.24
ป.ตรี	2.91	-	.19	.33*
สูงกว่า ป.ตรี	3.10		-	.14
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.24			-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.48	3.76	3.93
ป.ตรี	3.48	-	.28	.45*
สูงกว่า ป.ตรี	3.76		-	.17
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.93			-
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.39	3.67	3.69
ป.ตรี	3.39	-	.28	.30*
สูงกว่า ป.ตรี	3.67		-	.02
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.69			-

ตาราง 15 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	$\bar{X}$	3.25	3.60	3.61
ป.ตรี	3.25	-	.36*	.36*
สูงกว่า ป.ตรี	3.60		-	-
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.61			-
		ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	$\bar{X}$	3.33	3.54	3.64
ป.ตรี	3.33	-	.21	.31
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.54		-	.10
สูงกว่า ป.ตรี	3.64			-
		ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	ต่ำกว่า ป.ตรี
โดยรวม	$\bar{X}$	3.42	3.66	3.69
ป.ตรี	3.42	-	.24	.27*
สูงกว่า ป.ตรี	3.66		-	.03
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.69			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านความพึงพอใจของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ							
	ไม่เกิน 10 ปี		11 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.80	.49	3.86	.45	3.86	.52	3.84	.48
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.56	.75	3.08	.74	3.16	.75	3.00	.78
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	.72	3.55	.78	3.64	.76	3.60	.76
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.42	.81	3.51	.62	3.49	.66	3.48	.68
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.30	.91	3.39	.66	3.36	.80	3.36	.77
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.24	.74	3.35	.68	3.34	.74	3.32	.71
ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	3.79	.69	3.59	.67	3.55	.68	3.62	.68
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.33	.82	3.42	.61	3.46	.65	3.41	.67
รวม	3.45	.60	3.51	.50	3.53	.55	3.51	.54

จากตาราง 16 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี และอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีความรู้สึกอยู่ในระดับดี

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
จำแนกตามอายุราชการ โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.08	.32	.728
	ภายในกลุ่ม	237	55.65	.24		
	รวม	239	55.80			
ด้านความเพียงพอของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	12.76	6.38	11.48**	.000
	ภายในกลุ่ม	237	131.69	.56		
	รวม	239	144.44			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.53	.591
	ภายในกลุ่ม	237	138.13	.58		
	รวม	239	138.75			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	.29	.15	.32	.730
	ภายในกลุ่ม	237	108.89	.46		
	รวม	239	109.18			
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.29	.15	.25	.782
	ภายในกลุ่ม	237	140.66	.59		
	รวม	239	140.96			
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.43	.21	.42	.659
	ภายในกลุ่ม	237	121.22	.51		
	รวม	239	121.64			
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.95	.98	2.13	.121
	ภายในกลุ่ม	237	108.84	.46		
	รวม	239	110.80			
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.49	.25	.54	.583
	ภายในกลุ่ม	237	107.73	.46		
	รวม	239	108.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.23	.11	.38	.682
	ภายในกลุ่ม	237	69.72	.29		
	รวม	239	69.95			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความรู้สึก ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนโดยรวม และด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีความรู้สึก ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุราชการ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านความเพียงพอของรายได้	$\bar{X}$	2.56	3.08	3.16
ไม่เกิน 10 ปี	2.56	-	.52*	.60*
11 - 20 ปี	3.08		-	.08
มากกว่า 20 ปี	3.16			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี มีความรู้สึก ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีความรู้สึก ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส							
	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.66	.44	3.92	.49	3.98	.41	3.84	.48
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.76	.84	3.09	.73	3.22	.66	3.00	.78
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.44	.70	3.63	.79	4.10	.59	3.60	.76
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.32	.73	3.54	.65	3.74	.53	3.48	.68
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.14	.82	3.44	.72	3.65	.71	3.36	.77
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.14	.73	3.40	.69	3.52	.69	3.32	.71
ด้านความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน	3.51	.73	3.62	.64	4.06	.61	3.62	.68
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	3.13	.73	3.52	.61	3.77	.49	3.41	.67
รวม	3.31	.55	3.57	.52	3.81	.39	3.51	.54

จากตาราง 19 แสดงว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า ข้าราชการที่โสด มีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่สมรส และข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีความรู้สึกอยู่ในระดับดี

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

ความรู้สึก	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.84	1.92	8.75**	.000
	ภายในกลุ่ม	237	51.96	.22		
	รวม	239	55.80			
ด้านความเพียงพอของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	6.59	3.29	5.66**	.004
	ภายในกลุ่ม	237	137.85	.58		
	รวม	239	144.44			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.67	3.34	5.99**	.003
	ภายในกลุ่ม	237	132.08	.56		
	รวม	239	138.75			
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	3.63	1.82	4.08*	.018
	ภายในกลุ่ม	237	105.55	.45		
	รวม	239	109.18			
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.11	3.05	5.37**	.005
	ภายในกลุ่ม	237	134.85	.57		
	รวม	239	140.96			
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	40.15	2.08	4.19*	.016
	ภายในกลุ่ม	237	117.49	.50		
	รวม	239	121.64			
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.36	2.18	4.85**	.009
	ภายในกลุ่ม	237	106.44	.45		
	รวม	239	110.80			
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.16	5.08	12.28**	.000
	ภายในกลุ่ม	237	98.06	.41		
	รวม	239	108.22			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.28	2.64	9.67**	.000
	ภายในกลุ่ม	237	64.67	.27		
	รวม	239	69.95			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความรู้สึกโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความรู้สึกโดยรวม และรายด้านทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มใดบ้าง จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	3.66	3.92	3.98
โสด	3.66	-	.26*	.32*
สมรส	3.92		-	.06
หม้าย/หย่า	3.98			-
ด้านความเพียงพอของรายได้	$\bar{X}$	2.76	3.09	3.22
โสด	2.76	-	.33*	.46
สมรส	3.09		-	.13
หม้าย/หย่า	3.22			-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	3.44	3.63	4.10
โสด	3.44	-	.19	.66*
สมรส	3.63		-	.47*
หม้าย/หย่า	4.10			-

ตาราง 21 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	$\bar{X}$	3.32	3.54	3.74
โสด	3.32	-	.22	.42
สมรส	3.54		-	-20
หม้าย/หย่า	3.74			-
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	$\bar{X}$	3.14	3.44	3.65
โสด	3.14	-	.30*	.51*
สมรส	3.44		-	.21
หม้าย/หย่า	3.65			-
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	$\bar{X}$	3.14	3.40	3.52
โสด	3.14	-	.26*	.38
สมรส	3.40		-	.12
หม้าย/หย่า	3.52			-
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	3.51	3.62	4.06
โสด	3.51	-	.11	.55*
สมรส	3.62		-	.44*
หม้าย/หย่า	4.06			-
ด้านความพึงพอใจในอาชีพ	$\bar{X}$	3.13	3.52	3.77
โสด	3.13	-	.39*	.64*
สมรส	3.52		-	.25
หม้าย/หย่า	3.77			-
โดยรวม	$\bar{X}$	3.31	3.57	3.81
โสด	3.31	-	.26*	.50*
สมรส	3.57		-	.24
หม้าย/หย่า	3.81			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าข้าราชการที่เป็นโสดกับข้าราชการที่สมรส มีความรู้สึก โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ข้าราชการที่เป็นโสดกับข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีความรู้สึก โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ

ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้าน
ความ

พึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ข้าราชการที่สมรสกับ
ข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีความรู้สึก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา
และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผลโดยสรุปดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ที่ใช้เป็นข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ตามที่มีรายชื่อบัญชีบรรจุกำลังพลของหน่วย ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2546 จำนวน 240 นาย เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร 189 นาย และนายทหารชั้นประทวน 51 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากการศึกษาคำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ รวม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 7 ข้อ ด้านความเพียงพอของรายได้ 3 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 6 ข้อ ด้านโอกาสความก้าวหน้า 4 ข้อ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน 4 ข้อ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน 3 ข้อ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ และด้านความพึงพอใจในอาชีพ 6 ข้อ แบบสอบถามนี้ก่อนนำไปใช้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วได้ค่าความเชื่อมั่น .91

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมายและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง มีจำนวน 240 ฉบับ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ได้รับคืนจำนวน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส
 - 1.1 เพศ ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 240 คน เพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90
 - 1.2 ระดับชั้นยศ แบ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20

1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

1.4 อายุราชการ แบ่งเป็น อายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 อายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 และอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20

1.5 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น โสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 สมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 และหม้าย/หย่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ความรู้สึกอยู่ในระดับดี มี 3 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนด้านที่ข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง มี 5 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.36$) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.32$) และด้านความเพียงพอของรายได้ ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้านมีดังนี้

2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มี 6 ข้อ ($\bar{X} = 4.11 - 3.70$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่างานอื่น รู้สึกภูมิใจเมื่อทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน่าพอใจ ยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันคิดทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่ และรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ส่วนข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว ($\bar{X} = 3.47$) คือ ในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานดีแล้ว

2.2 ด้านความเพียงพอของรายได้ ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความเพียงพอของรายได้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความเพียงพอของรายได้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.11 - 2.85$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น บ้านพัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสมและมีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณและความสามารถดีแล้ว และเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุขแล้ว

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี มี 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.78 - 3.52$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาสันนิบาตและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเพียรพยายามเสมอ ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผลสมควรเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับลูกน้องทุกคนเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงานอย่างชัดเจน ส่วนข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว ($\bar{X} = 3.46$) คือ เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน่วยงานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ

2.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว ($\bar{X} = 3.76$) คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ทำการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิตามที่ต้องการ ส่วนข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.46 - 3.33$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน้าที่การงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ข้าราชการในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสาขานอื่น ๆ

2.5 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความยุติธรรมในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว ($\bar{X} = 3.51$) คือ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งและความสามารถ ส่วนข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.35 - 3.28$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งยศ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมเสมอ และการปฏิบัติงานมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

2.6 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสวัสดิการในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.43 - 3.26$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมแก่สภาพ การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานช่วยลดความตึงเครียดในการครองชีพของตนเองและครอบครัว และการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

2.7 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มี 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.85 - 3.52$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย และอาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ ส่วนข้าราชการมีความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว ($\bar{X} = 3.50$) คือ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้ทราบด้วยตัวเองเสมอ

2.8 ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ข้าราชการมีความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในอาชีพอยู่ในระดับดี มี 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.56 - 3.51$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่นี้ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเหมาะสมดีแล้ว งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความถนัดและเชื่อว่าจะสามารถนำความก้าวหน้ามาสู่ตนเองได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ระดับปานกลาง มี 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.45 - 3.29$) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่พึงพอใจอยู่แล้ว ปริมาณงานในหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบเหมาะสมดีแล้ว มีความพึงพอใจในนโยบายและระบบการบริหารของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ได้บั่นทอนกำลังใจให้ลดน้อยลง

3. เปรียบเทียบความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ จำแนกตามเพศ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และสถานภาพสมรส

3.1 ข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และอีก 4 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.4 ข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีอายุราชการ ไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.5 ข้าราชการที่เป็นโสดกับข้าราชการที่สมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สำหรับข้าราชการที่เป็นโสดกับข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการที่สมรสกับข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้สึเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับรายชื่ออยู่ในระดับดี จำนวน 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่น้อยกว่างานอื่น รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจเมื่อทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน นับว่าเป็นความรู้สึกต่ออาชีพในทางที่ดีของข้าราชการเพราะจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการมีตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg, 1950:60-63) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้นสถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ มหิพันธ์ (2544) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทหารบกชั้นประทวน ตั้งกักกองทหารตำรวจ มณฑลทหารราบที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจทหารบกชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

งานที่ได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีระดับขวัญและกำลังใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก

ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้โดยรวม และรายช้อ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเรียงตามลำดับ คือ สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น บ้านพัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เหมาะสมและมีเพียงพอต่อความต้องการแล้ว เงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณและความสามารถดีแล้ว และเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบันได้อย่างมีความสุขแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการมีรายได้ยังไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ มหิพันธ์ (2544) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทหารบกชั้นประทวน ดังกวดกองทหารตำรวจ มณฑลทหารราบที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจทหารบกชั้นประทวน มีขวัญและกำลังใจระดับต่ำสุด คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ และมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับรายช้อ อยู่ในระดับดี มี 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเพียรพยายามเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมคิด บางโม (2543:3) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นาน ไว้ว่า บุคคลที่ทำงานทุกอาชีพย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้า และทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้ามากที่สุด เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้การศึกษาต่อ การอบรม และดูงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายช้ออยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ทำการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิตามที่ต้องการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาได้เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ให้โอกาสกับผู้ทำงานอยู่ได้เรียนใกล้บ้าน ในเวลาพิเศษเสาร์ อาทิตย์ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานปกติ ทั้งยังเป็นประโยชน์จากการที่ข้าราชการ ได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสาขานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการ

ปรับเปลี่ยนตำแหน่งชั้นยศของทหารมิกฎระเบียบที่ยังไม่เอื้ออำนวย แม้ทหารบางนายได้พัฒนาตนเองจนมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นแล้วก็ตามแต่ก็ไม่มีตำแหน่งให้เลื่อนชั้นยศได้

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายชื่ออยู่ในระดับดี เพียงข้อเดียว คือ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งและความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสรรหาบุคคลลงในตำแหน่งมีการคัดเลือกเป็นอย่างดีแล้ว โดยคำนึงถึงวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาควรได้ศึกษารายละเอียดและแก้ปัญหาต่อไป

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนี้โดยรวม และรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมแก่สภาพ รองลงมาคือ การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานช่วยลดความตึงเครียดในการครองชีพของตนเองและครอบครัว และการดำเนินการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานราชการยังขาดแคลนงบประมาณสำหรับจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้ข้าราชการ ซึ่งการจัดสรรงบประมาณด้านงานโดยตรงของหน่วยงานมีความจำเป็นมากกว่า ดังนั้น ในด้านสวัสดิการจึงมักเป็นการใช้ความสามารถ และความร่วมมือขององค์กรเองที่จะต้องจัดให้กับข้าราชการนั่นเอง

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับดี สำหรับรายชื่ออยู่ในระดับดี มี 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่ราชการที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย รองลงมาคือ อาจถูกโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ มหิพันธ์ (2544) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ทหารบกชั้นประทวน ตั้งกัศกองทหารตำรวจ มณฑลทหารราบที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจ ทหารบกชั้นประทวน สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่คิดว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้มีความมั่นคงและไม่อาจถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่ายรวมทั้งไม่เสี่ยงต่อการโยกย้ายถ้าไม่ประพฤติผิด หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใด ๆ ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้ทราบด้วยตัวเองเสมอ

ด้านความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายชื่ออยู่ในระดับดี มี 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งาน

ในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่นี้ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเหมาะสมแล้ว รองลงมาคือ งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความถนัดและเชื่อว่าจะสามารถนำความก้าวหน้ามาสู่ตนเองได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการได้รับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งตรงกับสายงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานที่ปฏิบัติไม่ได้บันทึกทอนกำลังใจให้ลดน้อยลง

2. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศมีอิทธิพลที่ทำให้ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจซึ่งประกอบด้วยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ เป็นองค์ประกอบที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานทั้งสำหรับเพศหญิงและเพศชายจึงทำให้ความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต เยี่ยมเวหา (2531) ที่พบว่าขวัญและกำลังใจของครูเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการชั้นประทวน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชั้นสัญญาบัตรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน น้อยกว่าข้าราชการชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการชั้นประทวนต้องรับฟังคำสั่งและปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยตรง จึงมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และข้าราชการชั้นประทวนมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายและใช้จ่ายอย่างประหยัดตามอัธยาศัยของตนเอง นอกจากนี้ ข้าราชการชั้นประทวนบรรจุในตำแหน่งที่ใช้วุฒิการการศึกษาไม่ถึงปริญญาตรีจึงหาโอกาสศึกษาคือในระดับอนุปริญญา หรือระดับปริญญาซึ่งปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาเปิดสอนภาคพิเศษมากมายและผู้บังคับบัญชาก็ส่งเสริมเพื่อให้มีความก้าวหน้าและพัฒนางานในหน้าที่ได้ ดังนั้นความรู้สึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในด้านดังกล่าวของข้าราชการชั้นประทวนจึงมากกว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตร

บัตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำนาญ บำรุงธ (2534) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของตำรวจภูธร จังหวัดเลย ซึ่งเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และพลตำรวจ พบว่า แตกต่างกัน โดยตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าเกือบทุกด้าน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 3 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และอีก 4 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และทั้ง 4 ด้านมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นข้าราชการชั้นประทวนจึงมีความรู้สึกที่ใกล้เคียงกันกับข้าราชการชั้นประทวนดังกล่าวแล้ว ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 4 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี กับข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความเพียงพอของรายได้ มากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุราชการมากจะมีเงินเดือนสูงกว่าจึงมีความรู้สึกด้านความเพียงพอของรายได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนศักดิ์ ปิยะมาศย์ (2532) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานหลายปีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุราชการในการทำงานน้อยกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ฉัตรคอน (2532) ที่ได้ศึกษาพบว่า ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ที่มีอายุราชการต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจที่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ 5 พบว่า ข้าราชการที่เป็นโสดกับข้าราชการที่สมรส มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่เป็น

โศคมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทั้ง 5 ด้านดังกล่าวน้อยกว่าข้าราชการที่สมรส สำหรับข้าราชการที่เป็นโศคกับข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่เป็นโศคมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและทั้ง 5 ด้านดังกล่าวน้อยกว่าข้าราชการที่หม้าย/หย่า ส่วนข้าราชการที่สมรสกับข้าราชการที่หม้าย/หย่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่สมรสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมากกว่าข้าราชการที่หม้าย/หย่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทิยา น้อยษา (2542) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสกับขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยข้าราชการตำรวจที่เป็นโศคจะมีขวัญดีกว่าผู้ที่สมรสแล้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพาพันธ์ สังฆะพังษ์ (2521) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสและลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ไม่ได้ทำให้ขวัญแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ เนื่องจาก สภาพการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการด้วย ดังนั้นจึงควรหาวิธีการสร้างขวัญในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กร ได้นาน พยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี สถานที่ทำงานสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีโต๊ะเก้าอี้เหมาะสมกับตำแหน่ง เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจัดให้พร้อม ตลอดจนบริการน้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมให้สะอาดเพียงพอ

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ ซึ่งตรงนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากขึ้น อาจหาวิธีที่ช่วยในเรื่องให้ครอบครัวทหารมีอาชีพเสริม การให้รู้จักการออมและใช้จ่ายอย่างประหยัด

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ให้มากขึ้นเนื่องจากถ้าผู้บังคับบัญชาปล่อยไป จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆรวม

ทั้งจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานตามมา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องในหน่วยงานสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีการร่วมกันหาทางแก้ไขจนเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักการบริหารในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่างานที่ทำสามารถมีความเจริญก้าวหน้าได้เหมือนงานราชการที่อื่น ผู้บริหารควรได้หาแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในทุกตำแหน่งหน้าที่ให้มากขึ้น เช่นการเพิ่มบทบาทในการให้ความสำคัญ กับผู้ที่คิดว่าตนเองทำหน้าที่ๆ ไม่สำคัญและ ไม่มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

5. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรได้ศึกษารายละเอียดเรื่องนี้ให้มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการหมุนเวียนกำลังพล และควรที่จะใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมอบหมายงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่รับผิดชอบโดยอิสระและ จะได้รับการคุ้มครองในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานมีเอกภาพ

6. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นที่ทราบกันคืออยู่แล้วว่าตอนนี้นโยบายของรัฐบาลต้องการลดกำลังพล ดังนั้นสวัสดิการต่างๆของทางราชการก็ต้องลดลงไปด้วย ยกตัวอย่างเช่นที่พักข้าราชการควรมีการจัดสรรให้ทั่วถึงผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางจัดสวัสดิการในหน่วยงานให้เหมาะสมมากขึ้น เพราะปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกัน

7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หลักการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านนโยบายการบริหารจัดการต้องเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจถึงเป้าหมาย และรายละเอียดของระเบียบและวิธีการปฏิบัติดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใด ๆ ผู้บังคับบัญชาควร ได้แจ้งและทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเสมอ เพราะให้การทำงานในหน่วยงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

8. ด้านความพึงพอใจในอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลของความพึงพอใจ ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้าน ความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากลักษณะงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย ทำให้บางครั้งเกิดความไม่เข้าใจ และบางครั้งอาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายดังนั้น ผู้บริหารควร ได้ดูแลภารกิจงานในหน้าที่ของข้าราชการแต่ละนายให้มีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

1. การมีจิตสำนึกในการไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ว่าคนหนึ่งคนใดมีงานเต็มมือ ส่วนอีกคนไม่มีงานทำ ดังนั้นควรที่จะต้องช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ที่สำคัญ ควรต้องมีความเห็นอกเห็นใจกัน และต้องไม่มีความเห็นแก่ตัว

2. การทำงานควรทำด้วยความจริงใจ รวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ตนเองทำอยู่เสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญต้องให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าทำเช่นนี้ได้เราก็จะเป็นที่ยอมรับอย่างดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ต้องรู้จักปลูกฝังนิสัยในการประหยัดให้เกิดขึ้นกับตนเอง ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า ไม่สร้างหนี้สินท่วมตัวและที่สำคัญไม่ควรฟังเฟื่องตามคนอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานในหน่วยงานสังกัดต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบกัน และปรับปรุงแก้ไขให้มีความเท่าเทียมกัน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจของข้าราชการแต่ละประเภท เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนได้ตรงกับความต้องการ

3. ควรมีการวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลของค่านิยมและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาประเทศ.(2540).วิสัยทัศน์ 2030 :ประเทศไทยใน 3 ทศวรรษข้างหน้าในทัศนะของนักวิชาการฝ่ายทหาร.กรุงเทพฯ:กระทรวงกลาโหม.
- ชาญณรงค์ จิตธรรมมา.(2542).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้น ประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. ภาคนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2541).เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 7.กรุงเทพฯ:เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพล ชันชโยชัย.(ม.ป.ป.).การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์,450.
- ทิพาพันธ์ สังฆะพันธ์.(2521).ขวัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช.กรุงเทพฯ:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรนนท์ ทิธา.(2539).ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์.(2527).ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- นิธิมา สมบูรณ์ทรัพย์.(2544).ผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร.วิทยานิพนธ์.ศศ.ม. กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บ้านาญ บำรุงรส.(2534).ขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.(2545).การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปาริยา วงศ์อนุตรโรจน์.(2537).จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2525:130) ความหมายของคำว่า “ขวัญ”.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543).วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(ฉบับปรับปรุงใหม่) กรุงเทพฯ:สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พูนศักดิ์ ปิยะมาตย์.(2532).ขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.ปริญญาานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิระพันธ์ อภิชาตนนท์.(2534).ระดับขวัญของนายทหารชั้นประทวน ในการปฏิบัติราชการ ศึกษา เฉพาะกรณี นายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมทหารราบที่ 11รักษาพระองค์.วิทยานิพนธ์.โรงเรียนเสนาธิการ ทหารบก.

มาลีณี จุฑะรบ.(2534).จิตวิทยาธุรกิจ.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

วัฒนา มหิพันธ์.(2544).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารตำรวจ มณฑลทหารบกที่ 14.วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วิจิต เปี่ยมเวหา.(2531).การศึกษาขวัญกำลังใจของครูและคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร อาวะกุล.เทคนิคมนุษยสัมพันธ์.กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ พินาณ.(2536).

ศุภวุฒิ ตั้งช่ออ่อน.(2525). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของนายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถาบัน การศึกษาของกรมตำรวจ.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุบิน ฉัตรคอน.(2532). ขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนาะ ดิยาว์,สุปราณี ศรีฉัตรเกษม และพิยะดา ชูณหวงศ์.การบริหารบุคคล . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,(2525).

สุรชาติ กลิ่นมณี .ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียน เอกชน สังกัด กรมศึกษาเอกชน.สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,(2534).

สิริโสภาค บุรพาเดชะ.(2528).จิตวิทยาธุรกิจ.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร เหลืองอร่าม.(2523).มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชา จันทน์เอมและสุรางค์ จันทน์เอม.(2524).จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาการพิมพ์.

สมคิด บางโม.(2524).พื้นฐานการศึกษา.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สาริยา น้อยษา.(2542).ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองตรวจเข้าเมือง2.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมศักดิ์ ชุมสาย.(2533).กำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสาร.วันสถาปนาครบรอบ 25 ปีสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก.

เอกสารประกอบการสอนของ รร.สธ.ทบ.,(รศ.101-105,2523).

อดิศักดิ์ มาศยคง.(2536).ขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุดม สารรัตน์.(2540).สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุน การสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อวยชัย ชะบาและคณะ.(2528).การอำนวยความสะดวกวิชาความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับการบริหาร.พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ:สำนักเทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทัย หิรัญโต.(2531).หลักการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ:โอเดียนสโตร์.

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์.(2545).ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โทรศัพท์เคลื่อนที่.สารนิพนธ์. กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา) .กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรสา รุ่งปีละรังสี.(2530).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อดุลย์ แสงสิงแก้ว.(2533).ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Brook, Jamrs Byron.(1971). *An Analysis of Community College*

Faculty Morale and Selected Factor. Dissertation Abstracts International. 25(3):5744-A; September.

Herzberg, O.F. redurick , Mausner, Bernarol and Synderman , Barhara Bloch. (1959). *The Motivation to Work* . New York: John Wiley and Sons. INC.

Sommers, Norman Louis.(1970). *Facter Influenciny Teacher Morele in Selefel Secondory schools. Dissertation Abstracts International. 31 (3):986-A; September.*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก
แบบสอบถาม แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหาร
ธุรกิจ วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ กระผมใคร่ขอความร่วมมือจากข้าราชการในการตอบแบบสอบถามนี้ สำหรับข้อมูลต่างๆ ในแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับทั้งหมดและจะสรุปออกมาเป็นภาพรวมเท่านั้น จึง
ใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการสรุปข้อมูล
ของการวิจัยที่เป็นประโยชน์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1.1 ชาย

() 1.2 หญิง

2. ระดับชั้นยศ

() 2.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร

() 2.2 นายทหารชั้นประทวน

3. วุฒิการศึกษา

() 3.1 ต่ำกว่าระดับชั้นปริญญาตรี

() 3.2 ระดับปริญญาตรี

() 3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. อายุราชการ

() 4.1 ไม่เกิน 10 ปี

() 4.2 11-20 ปี

() 4.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

() 5.1 โสด

() 5.2 สมรส

() 5.3 หม้าย/หย่า

ตอนที่ 2 ข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย(/) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเห็นด้วยจริงในระดับ
ขวัญและกำลังใจตามแนวคิดของท่านมากที่สุดเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ

36.

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย
1	สภาพการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความพร้อม ด้วยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานดีแล้ว					
2	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อทราบข่าวเกี่ยวกับความ สำเร็จของหน่วยงาน					
3	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญ ต่อหน่วยงาน					
4	ท่านและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือและ ร่วมมือกันดี ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานใน หน้าที่					
5	ท่านคิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรีไม่ไม่น้อยกว่างานอื่น					
6	ความสัมพันธ์ของท่านกับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน ระดับน่าพอใจ					
7	ท่านยินดีอยู่รับราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะ เกษียณ					
8	ความเพียงพอของรายได้ ✕ ท่านเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับจริงในการปฏิบัติ หน้าที่ในปัจจุบัน เพียงพอและเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความสามารถของท่านดีแล้ว					
9	เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียง พอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบันได้ อย่างมีความสุขแล้ว					
10	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น บ้านพัก ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร หรือเงินช่วย เหลือต่างๆเหมาะสมและเพียงพอต่อความ ต้องการของท่านแล้ว					

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่คิด
11	<u>ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ</u> <u>ผู้ใต้บังคับบัญชา</u> ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับตัวท่าน และลูกน้องเป็นอย่างดี					
12	เมื่อมีปัญหาไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องใน หน่วยงาน ท่านสามารถขอรับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษผู้ใต้ บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วย เหตุผลสมควรเสมอ					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิด เห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถและมีความเพียรพยายามเสมอ					
16	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานและมอบหมายงาน อย่างชัดเจน					
17	<u>โอกาสความก้าวหน้า</u>  ท่านคิดว่าหน้าที่การงานของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
18	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสาขานอื่นๆ					
19	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำ การศึกษา เพื่อเพิ่มคุณวุฒิตามที่ท่านต้องการ					
20	ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีโอกาสดำเนิน การพิจารณาความดีความชอบหรือความ ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการ ปฏิบัติหน้าที่การงาน					

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย
21	ความยุติธรรมในหน่วยงาน เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงาน ท่านจะได้รับการพิจารณาด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรมเสมอ					
22	ท่านคิดว่าการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งยศ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
23	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตรงตามตำแหน่งและความสามารถ					
24	การปฏิบัติงานของท่านมีเอกภาพในการปฏิบัติงาน และมักได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา					
25	สวัสดิการในหน่วยงาน การดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆภายในหน่วยงานของท่านในปัจจุบันมีความเหมาะสมแก่สภาพ					
26	การจัดสรรสวัสดิการในหน่วยงานช่วยลดความตึงเครียดในการครองชีพของท่านและครอบครัว					
27	การดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว					

ข้อ	ข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
		ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ไม่ดี	ไม่ดีเลย
28	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่ราชการที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ต้องถูกไล่ออกจากราชการได้โดยง่าย					
29	ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบคำสั่งใดๆ ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งให้ท่านทราบด้วยตัวเอง เสมอ					
30	ท่านอาจถูกพิจารณาโยกย้ายได้ถ้าไม่ปฏิบัติ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในหน้าที่ราชการ					
31	ความพึงพอใจในงาน ท่านมีความพึงพอใจในนโยบายและระบบ การบริหารของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
32	งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่ พึงพอใจของท่านอยู่แล้ว					
33	ความรู้สึกเหนื่อยหรือเมื่อยล้ากับงานที่ท่าน ปฏิบัติไม่บั่นทอนกำลังใจให้ลดน้อยลง					
34	ปริมาณงานในหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบ ของท่านเหมาะสมแล้วสามารถปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
35	ท่านเห็นว่างานในหน้าที่ที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ นี้ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาเหมาะสมแล้ว					
36	งานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็น งานที่ท่านมีความฉันท心和เชื่อว่าจะสามารถ นำความก้าวหน้ามาสู่ท่านได้					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เข้าร่วมงาน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงศ์ อุคมไพจิตรกุล อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลิ้มไทย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ที่	๒๐
เรื่อง	๔ พ.ค. ๖๖
เวลา	๑๖.๐๐

ส่วนราชการ กวบ.สคช.ทบ. (บก.๑ โทร.๙๕๖๐๐)

ที่ กห ๐๔๒๗.๑/๖๕๘ วันที่ ๕ พ.ค. ๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อการวิจัย

เรียน บอ.สคช.ทบ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือ กตค.สคช.ทบ. ที่ กห ๐๔๒๗.๔/๒๑๑ ลง ๒๖ เม.ย.๖๖

๑. กตค.สคช.ทบ.รายงานขออนุมัติให้ข้าราชการ สคช.ทบ.ตอบแบบสอบถาม เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สคช.ทบ. รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. ร.ต.ภาคภูมิ หัษติมรณยุทธ นายทหารตรวจบัญชี กตค.สคช.ทบ. ปัจจุบันกำลัง ศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์

๓. กวบ.๑ พิจารณาแล้วเห็นว่าการจัดทำสารนิพนธ์ของ ร.ต.ภาคภูมิ ๑ เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาในระดับปริญญาโท จึงเห็นควรให้การสนับสนุน

๔. ข้อเสนอ อนุมัติให้ ร.ต.ภาคภูมิ ๑ ส่งแบบสอบถาม จำนวน ๒๗๐ ชุด ให้ข้าราชการ สคช.ทบ.

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาพิจารณา หากเห็นเป็นการสมควรกรุณาอนุมัติตามที่เสนอ ในข้อ ๔

พ.อ.หญิง *Min yong*

(นินนา บุญยะประสงค์)

ผอ.กวบ.สคช.ทบ.

อนุมัติให้ข้อ ๔

พล.ต.

ผอ.สคช.ทบ.

๕ / พ.ค. ๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/3๘๔๘

วันที่ ๓๐ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายภาณุ ทับทิมรณยุทธ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพียรุ ลิมไทย
และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามให้ นายภาณุ ทับทิมรณยุทธ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



๕ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองวิชาการและระบบงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายภาณุ ทับทิมรณยุทธ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายภาณุ ทับทิมรณยุทธ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2410051 มือถือ 01-6166098

ที่ ศธ 0519.12/4693



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 เมษายน 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายภาณุภูมิ ทับทิมรมยุทธ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีระรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ ข้าราชการในสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ตอบแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายภาณุภูมิ ทับทิมรมยุทธ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2410051 มือถือ 01-6166098

ประวัติย่อ
ผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยตรี ภาณุภูมิ ทับทิมรณยุทธ
วัน เดือน ปีเกิด	22 กุมภาพันธ์ 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารกองตรวจพิเศษฯ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2537	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียน สามเสนวิทยาลัย
พ.ศ.2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียน เตรียมอุดมศึกษา
พ.ศ.2545	ปริญญาตรี(ศศ.บ.)คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอก การตลาด สถาบันราชภัฏ สวนดุสิต
พ.ศ.2547	ปริญญาโท(กศ.ม.)คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจวิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ