



Received: 20 December 2022

Revised: 26 May 2023

Accepted: 26 May 2023

WORKFORCE MORALE IN THE NAVAL EDUCATION DEPARTMENT

Manipa CHOOTAKUL¹ and Srirath GOHWONG¹

1 Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand; manipa.c@ku.th (M. C.); srirath.g@ku.th (S. G.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Sukanya BURANADECHACHAI Bangkok Thonburi University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

1) Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN Sripatum University, Thailand

2) Assistant Professor Dr.Nittaya SINTAO Kasembundit University, Thailand

3) General Dr.Direk DEEPRASERT Royal Thai Army, Thailand

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of workforce morale in the Naval Education Department, (2) to compare the workforce morale in the Naval Education Department according to the demographic factors, and (3) to study the relationship between work motivation and workforce morale in the Naval Education Department. The data were collected by questionnaires. The statistics employed in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA, LSD and Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05. The results showed the level of workforce morale in the Naval Education Department was high in overall (mean = 4.28, S.D. = .50). The hypothesis testing revealed that the differences in sex had different work morale. However, the differences in age, education level, monthly income and duration had no difference in the work morale. In addition, work motivation had a positive strong relationship with the work morale ($r = .753$).

Keywords: Workforce Morale, Work Motivation, Naval Education Department

Citation Information: Chootakul, M., & Gohwong, S. (2023). Workforce Morale in the Naval Education Department. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 88-98. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.8>

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

มณิกา ชูตระกูล¹ และ ศรีรัฐ โกวังศ์¹

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; manipa.c@ku.th (มณิกา); srirath.g@ku.th (ศรีรัฐ)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บุรณเดชาชัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา สินธาว์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) พลเอก ดร.ติเรก ดิประเสริฐ

กองทัพบก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 305 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28, S.D. = .50) ผลการทดสอบสมมติฐาน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ แตกต่างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในทิศทางตามกันมาก ($r = .753$)

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ข้อมูลการอ้างอิง: มณิกา ชูตระกูล และ ศรีรัฐ โกวังศ์. (2566). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 88-98. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.8>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

โดยกรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นหน่วยงานในสังกัดกองทัพเรือในส่วนการศึกษาและวิจัย มีหน้าที่ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และประเมิณยุทธศาสตร์และกำหนดหลักการนิยมนของกองทัพเรือ วิชาการทหารเรือ (กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, ม.ป.ป.ก) จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น กำลังพลมีภาระหน้าที่ค่อนข้างมากทำให้ต้องมีการดำเนินงานการต่าง ๆ ตามเป้าหมายในองค์กรอยู่ตลอด ในปัจจุบันสถานภาพงบประมาณด้านกำลังพลมีอย่างจำกัด การบรรจุกำลังพลให้เต็มตามอัตราไม่สามารถกระทำได้ รวมทั้งการจัดหากำลังพลเข้ารับราชการในแต่ละปีจะมีจำนวนมากขึ้นแตกต่างกันมากในแต่ละช่วงเวลา ทำให้การเลื่อนไหลขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงของกำลังพลในแต่ละช่วงเวลาแตกต่างกันมาก รวมถึงกำลังพลจำนวนมากที่มีขีดความสามารถในแต่ละสาขากำลังพลเข้าสู่วัยใกล้เกษียณ จึงต้องเตรียมกำลังพลเพื่อทดแทนในอนาคตต่อไป (กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, ม.ป.ป.ช) ดังนั้น สิ่งเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้กำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้กำลังพลนั้นไม่มีความตั้งใจหรือทุ่มเทในการทำงานที่มากพอทำให้ไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้กำลังพล มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน อยากที่ดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจต่อองค์กร อยากที่ทุ่มเท อุทิศตน และตั้งใจในการปฏิบัติงานสิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะรักษากำลังพลให้คงอยู่ในหน่วยงานต่อไป ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลของกองทัพ ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษากำลังพลให้คงอยู่ในกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ผู้วิจัยในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อเป็นข้อมูลเชิงนโยบายแก่กรมยุทธศึกษาทหารเรือต่อไป วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โดยสามารถนำไปเป็นข้อมูลเชิงนโยบายของกรมยุทธศึกษาทหารเรือในการพัฒนาขวัญกำลังใจของกำลังพลให้มีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร สามารถเป็นแนวทางให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Steers (1991) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติเหล่านี้จะมีความคิดสอดคล้องกับองค์กร จนนำไปสู่ความสำเร็จตามบรรลุปเป้าหมายรวมถึงคำนิยามที่สอดคล้องเป้าหมายไปในทิศทางเช่นเดียวกับองค์กรและความเต็มใจต่อการเพียรพยายามอย่างเต็มที่ต่อการทำงาน อุทิศกำลังกายและกำลังใจให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือแม้กระทั่งการรักษาสมาชิกในองค์กรเพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่

Schaufeli et al. (2002) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผลลัพธ์ตรงกันข้ามของภาวะหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิด สภาวะจิตใจ ที่ยึดเหนี่ยวกับงานที่ทำโดยความคิดที่มีประสิทธิภาพ คลอบคลุม และมีความต่อเนื่องไม่เจาะจงเพียงเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเท่านั้น

Kincentric (2020) เป็นองค์การในระดับนานาชาติที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยด้านผู้ปฏิบัติงานกับการให้ความสำคัญกับทำงานขององค์กรเพื่อนำไปพัฒนาและดูแลผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ที่เป็นทุนด้านทรัพยากรที่สำคัญ โดยมองถึงสภาวะทางจิตใจตัวพฤติกรรมที่สามารถนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ซึ่งการวิจัยจะแสดงถึงความสำคัญส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและได้เปรียบขององค์กร

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า เป็นการเสริมแรงของการสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานก็เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งที่สร้างขึ้นและดำรงรักษาพฤติกรรมไว้ โดยสาเหตุอาจเกิดจากสภาพในตัวบุคคลและรวมไปถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งในบุคคลเองเป็นแรงขับหรือเป็นสาเหตุจากความต้อการนั้นๆ ทำให้ต้องมีการสร้างพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ โดยกล่าวถึง 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยยอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลทำให้เกิดขวัญกำลังใจ มีความทุ่มเท และตั้งใจ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างงานวิจัยของ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และงานวิจัยของ กุลกานต์ ชลิมเงิน (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานวิจัยของ ชิต ศรีไชย (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า เพศ แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเนื่องกับอายุราชการแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ประกิจ ชอบรู้ และ จุลดิศ คัญทัฏฐ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และงานของวิมลรัตน์ ไชยศรี และ ราเชนทร์ นพณัฐวรกร (2565) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน โดยรวมไม่มีผลต่อความแตกต่างกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม รวมทั้งงานของวิภาดา นาทันคิด และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลา ที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

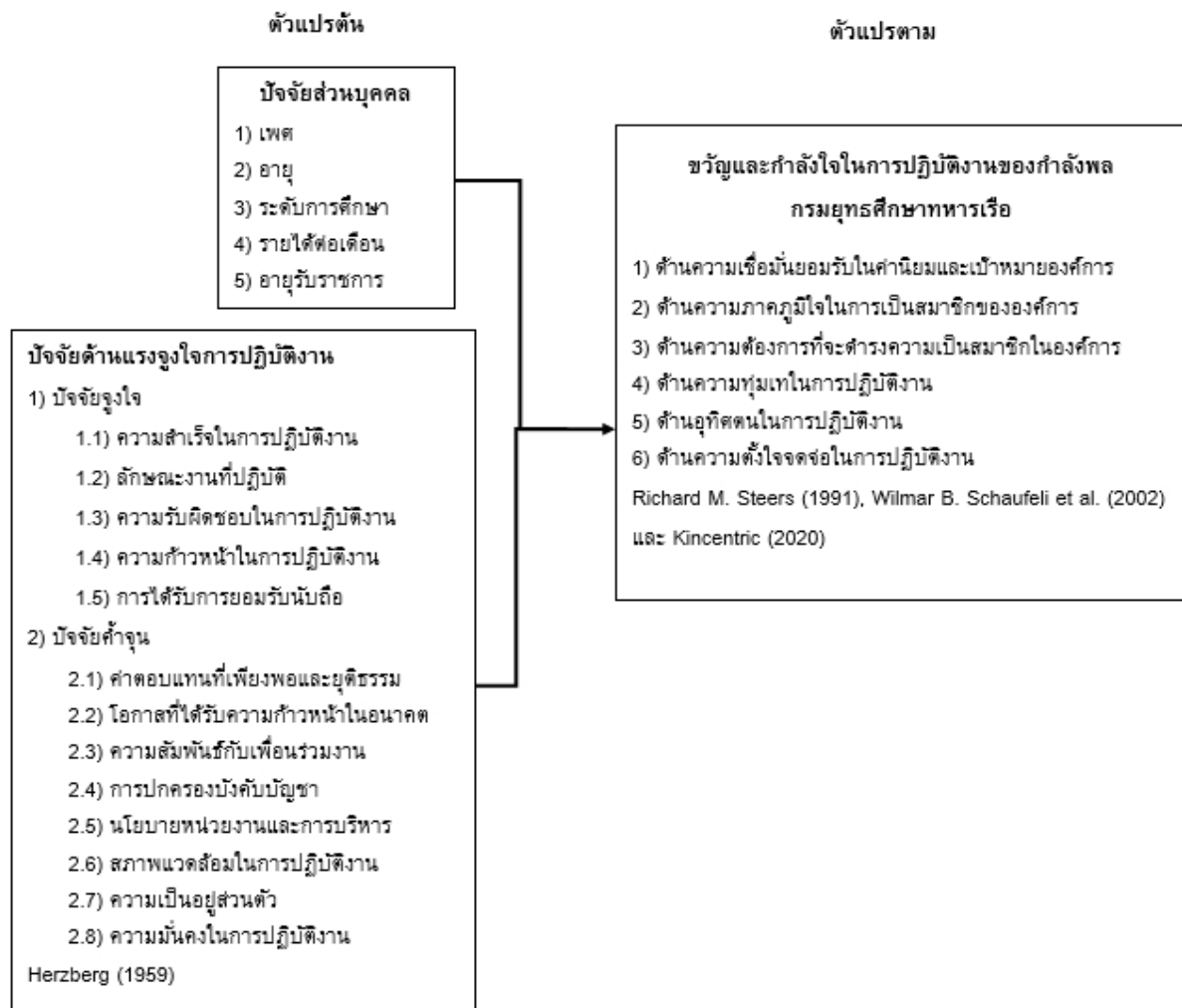
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ จำนวน 1165 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 มีนาคม 2565) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตร G*power ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 305 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยไม่ใส่ซ้ำ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และใช้สูตรภาคส่วน = (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับ = $(5-1)/3 = 1.33$ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจจดจ่อในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดของ Likert Scale ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ และใช้สูตรภาคส่วน = (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)/จำนวนระดับ = $(5-1)/3 = 1.33$ จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 267 คน (ร้อยละ 87.5) โดยมีอายุเท่ากับหรือตั้งแต่ 29 ปี ลงมา จำนวน 105 คน (ร้อยละ 34.4) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 113 คน (ร้อยละ 37.0) และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001-20,000 จำนวน 93 คน (ร้อยละ 30.5) รวมทั้งมีอายุราชการส่วนใหญ่ตั้งแต่ อายุราชการเท่ากับหรือตั้งแต่ 7 ปีลงมา จำนวน 107 คน (ร้อยละ 35.1) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98, S.D. = .52) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = .56) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = .55) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.17, S.D. = .53) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = .69) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = .67) ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = .72) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D. = .61) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.99, S.D. = .60) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = .71) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.90, S.D. = .68) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = .87) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.74, S.D. = .84) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.59, S.D. = .84) ตามลำดับ นอกจากนี้ กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = .50) และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = .52) ด้านความตั้งใจจดจ่อในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31, S.D. = .58) ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = .56) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = .57) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.26, S.D. = .61) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.16, S.D. = .60) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านอุทิศตนในการปฏิบัติงาน กำลัง

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

พลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 55) กำลังพลลงงานเมื่อมีความจำเป็นเท่านั้น” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42, S.D. = .67) รองลงมาได้แก่ “ข้อ 53) กำลังพลตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากให้สำเร็จลุล่วง” (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = .61) “ข้อ 56) กำลังพลพร้อมจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของ ยศ.ทร. ด้วยความเต็มใจ” (ค่าเฉลี่ย = 4.34, S.D. = .61) และน้อยที่สุด “ข้อ 54) งานที่กำลังพลทำอยู่เป็นงานท้าทาย สำหรับท่าน” (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = .70)

ด้านความตั้งใจจดจ่อในการปฏิบัติงาน กำลังพลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 57) กำลังพล ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D. = .62) รองลงมาได้แก่ “ข้อ 59) กำลังพลมีสมาธิ และจิตใจจดจ่ออยู่กับงานเสมอ” (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = .66) และน้อยที่สุด “ข้อ 58) กำลังพลมักทำงานจนเกิด ความรู้สึกว่าเวลาในการปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว” (ค่าเฉลี่ย = 4.25, S.D. = .69)

ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน กำลังพลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 50) กำลังพลมักจะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในทันที” และ “ข้อ 52) กำลังพลมักมีความเพียรพยายามอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาที่มี ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = .63) รองลงมาได้แก่ “ข้อ 49) กำลังพลปฏิบัติงาน เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ” (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D. = .64) และน้อยที่สุด “ข้อ 51) กำลังพลสามารถทำงานแต่ละ งานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน” (ค่าเฉลี่ย = 4.25, S.D. = .65)

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร กำลังพลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 47) กำลังพลยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของ ยศ.ทร. อย่างเคร่งครัด” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38, S.D. = .63) รองลงมาได้แก่ “ข้อ 46) กำลังพลยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าใน ยศ.ทร.” (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = .64) “ข้อ 45) การปฏิบัติงานที่ ยศ.ทร. เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง” (ค่าเฉลี่ย = 4.26, S.D. = .69) และ น้อยที่สุด “ข้อ 48) กำลังพลมั่นใจว่าการปฏิบัติงานนี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข” (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = .68)

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร กำลังพลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 43) กำลังพลภูมิใจเมื่อบุคคลภายนอกกล่าวถึง ยศ.ทร. ในด้านที่ดี” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = .67) รองลงมาได้แก่ “ข้อ 44) กำลังพลพร้อมจะอธิบายข้อเท็จจริง หากได้ยินคนอื่นกล่าวถึง ยศ.ทร. ในทางเสื่อมเสีย” (ค่าเฉลี่ย = 4.29, S.D. = .66) “ข้อ 41) กำลังพลมีความภาคภูมิใจเมื่อกล่าวถึง ยศ.ทร. กับบุคคลภายนอก” (ค่าเฉลี่ย = 4.21, S.D. = .71) และ น้อยที่สุด “ข้อ 42) กำลังพลเต็มใจที่จะแนะนำผู้อื่นให้เข้ามาทำงานที่ ยศ.ทร.” (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = .72)

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร กำลังพลมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในประเด็น “ข้อ 37) หน่วยงานของกำลังพลมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน” มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25, S.D. = .70) รองลงมา ได้แก่ “ข้อ 38) หน่วยงานของกำลังพลมีแผนงานและโครงสร้างที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์” (ค่าเฉลี่ย = 4.19, S.D. = .72) “ข้อ 39) พันธกิจของ ยศ.ทร. มีความชัดเจนสอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = .67) และน้อยที่สุด “ข้อ 40) เป้าหมายส่วนตัวของกำลังพลมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ยศ.ทร.” (ค่าเฉลี่ย = 4.06, S.D. = .75)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

- 1.1) กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้
- 1.2) กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีอายุแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 1.3) กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

1.4) กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5) กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ที่มีอายุรับราชการแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจจดจ่อในการปฏิบัติงาน ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ เป็นเพราะทางกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ให้ความสำคัญในการดูแลกำลังพลอยู่เสมอทำให้กำลังพลอยากที่จะทำงานให้กับองค์กร สมมติฐานที่ 1.1 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชาย มีขวัญกำลังใจมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงาน ชิต ศรีไชย (2562) ที่พบว่า เพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และงานของ ประกิจ ชอบรู้ และ จุลดิศ คัญญู (2562) ที่พบว่า เพศแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากงานส่วนใหญ่ของเพศหญิงในกรมยุทธศึกษาทหารเรือ นั้น เป็นงานทางด้านเอกสารเป็นหลัก และเป็นงานที่มีลักษณะนั่งอยู่กับโต๊ะเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ไม่มีความท้าทายในการทำงานมากเท่าที่ควร ขนาดที่ผู้ชายมีลักษณะงานที่หลากหลาย รวมทั้ง สายงาน ตำแหน่งหน้าที่บางสาขา ชั้นยศในบางสายงานต่างมีมากกว่าผู้หญิง จึงทำให้อาจไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่เพียงพอ

สมมติฐานที่ 1.2 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงาน ชิต ศรีไชย (2562) ที่พบว่า อายุแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ไม่แตกต่างกัน และงานของ วิมลรัตน์ ไชยศรี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2565) ที่พบว่า อายุแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการยุทธศึกษาทหารเรือมีการให้สวัสดิการแก่กำลังพลไม่ว่าอายุเท่าไรก็ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้อายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงาน ชิต ศรีไชย (2562) ที่พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ไม่แตกต่างกัน และงานของ วิมลรัตน์ ไชยศรี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2565) ที่พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานเป็นสายการศึกษา กำลังพลที่เข้ามาปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาตามเกณฑ์ของตำแหน่งและสายงานที่ระบุไว้ชัดเจน อีกทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นพิจารณาตามคุณวุฒินับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ชิต ศรีไชย (2562) ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ไม่แตกต่างกัน และงานของ วิชาดา นาทันคิด และคณะ (2563) ที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานของกองทัพบกมีการกำหนดหลักเกณฑ์อัตราเงินเดือนที่ชัดเจนตั้งแต่เข้ารับราชการทหาร และค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับระบุไว้ชัดเจน เช่น ค่าเดินทางไปราชการ เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าเช่าบ้าน ดังนั้น รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 กำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือที่มีอายุรับราชการแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงาน ชิต ศรีไชย (2562) ที่พบว่า อายุรับราชการแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกัน และ วิชาดา นาทันคิด และคณะ (2563) ที่พบว่า อายุรับราชการแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานมีเนื้องานที่เน้นด้านยุทธศาสตร์และเป็นงานประจำแตกต่างจากด้านกำลังรบที่มีความท้าทายอยู่ตลอดรวมทั้งหน่วยงานมีสวัสดิการดูแลกำลังพลที่ดีการมีอายุราชการนานหรือไม่ ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือในทิศทางตามกันมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แม้จะไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระวัฒน์ เมืองโคตร และ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2557) ในกรณีของพนักงานเงินรายได้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนัยภัทร์ หลายชั้น (2562) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี และงานวิจัยของ กุลกานต์ ขลิบเงิน (2563) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 13 ปัจจัย ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา ความร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน กำลังพลที่ปฏิบัติงาน ยศ.ทร. ต้องใช้ทักษะ ความรู้ โดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้กำลังพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการทำงาน 3) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน กำลังพลรู้สึกว่าการที่ ได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงมีกรอบระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจนทำให้กำลังพลดำเนินงานตามระยะเวลาได้ตามเป้าหมาย 4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลในหน่วยงานได้เสริมสร้างทักษะ ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งมีการให้ทุนแก่กำลังพลที่สนใจศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศพัฒนาความรู้ ทักษะแก่กำลังพลในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น 5) การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังพลที่ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ตรงสายงานตั้งแต่แรกเข้ารับราชการมีความรู้สึกรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญกับองค์กร 6) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดำเนินการค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับชัดเจน และมีสวัสดิการที่เพียงพอต่อครองชีพในปัจจุบัน 7) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หน่วยงานสนับสนุนเปิดโอกาสให้กำลังพลเสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่ 8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยศ.ทร. เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย เสนอแนะ และปัญหาต่างๆ ที่ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดอยู่ตลอด 9) การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาแก่กำลังพลเปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 10) นโยบายหน่วยงานและการบริหาร มีการประชาสัมพันธ์นโยบายในการบริหารให้แก่กำลังพลรับทราบอยู่เสมอ ได้รับข้อมูลทั้งจากตัวบุคคลและสื่อออนไลน์ เพื่อสามารถรับทราบข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานได้ทั่วถึง 11) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่าคะแนนน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ ยศ.ทร. เป็นสถานศึกษาดังนั้นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเท่าที่ควร 12) สภาพ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ความเป็นอยู่ ยศ.ทร. มีการสนับสนุนสวัสดิการและอำนวยความสะดวกให้แก่กำลังพล มีการจัดพื้นที่ในการจัดทำกิจกรรมของกำลังพล เช่น สนามกีฬา ลานวิ่งออกกำลังกาย เป็นต้น เพื่อให้กำลังพลสามารถผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน และ 13) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ยศ.ทร. มีระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม สามารถเปิดเผยเกณฑ์ของผลการประเมินได้และปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากกรมยุทธศึกษาทหารเรือเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีโครงสร้างองค์การและพันธกิจที่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานเป็นด้านการศึกษาภาระงานจึงเน้นไปด้านยุทธศาสตร์เป็นหลัก ทาง ยศ.ทร. ยังให้ความสำคัญกับสวัสดิการเท่าเทียมกันของกำลังพลอยู่เสมอทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี กำลังพลจึงมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 4.00 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 14) ข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับงานมักจะได้รับเลือกนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดกิจกรรมแสดงความคิดเห็นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับงาน โดยมีการเลือกแนวคิดที่สร้างสรรค์มีการมอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้เสนอผลงานดีเด่นเพื่อให้กำลังพลมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของงาน สำหรับด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 25) ผู้บังคับบัญชามักมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องงานกับท่านอยู่เสมอ ควรมีการจัดกิจกรรมสภากาแฟระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันสัปดาห์ละครั้ง และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 34) ท่านมีเวลาเพียงพอต่อการพักผ่อนหย่อนใจในแต่ละวัน เนื่องจาก หน่วยงานมีพันธกิจที่มีค่อนข้างมาก งานอาจมีเลยเวลาราชการบ้าง หน่วยงานควรมีการจัดน้ำดื่มหรืออาหารว่างให้กับกำลังพลเพื่อให้กำลังพลมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 18) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากตามระดับชั้นยศมีการปรับที่แตกต่างกันในส่วนของกำลังพลระดับชั้นประทวนต้องมีการสอบเลื่อนขั้นในทุกๆ ปี ควรมีการจัดหลักสูตรอบรมหรือจัดกิจกรรมให้กับชั้นประทวนโดยมีกำลังพลชั้นสัญญาบัตรตัวให้เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสอบเลื่อนขั้น รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 31) หน่วยงานของท่าน มีอินเทอร์เน็ตมีความเร็วเหมาะสมต่อการใช้งานได้โดยไม่สะดุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มตัวขยายสัญญาณตามตัวอาคารให้มากขึ้นเพื่อรองรับและเพียงพอต่อกำลังพลในการใช้งาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีข้อที่น่าสนใจคือ “ข้อ 15) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสอดคล้องต่อภาระค่าครองชีพในปัจจุบัน หน่วยงานควรมีการจัดสินคำราคาถูกเดือนละครั้งเพื่อให้กำลังพลประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งโครงการปลูกผักใช้กินเองนำมาขายและแจกเมล็ดพันธุ์ผักให้กับกำลังพลนำไปปลูกกิน ทั้งนี้ ข้อเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจหน่วยงานควรที่ต้องนำไปปรับปรุงเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นได้ และสามารถทำให้กำลังพลอยากอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อแนะนำในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่า ควรศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับกำลังพลเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมยุทธศึกษาทหารเรือ

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ. (ม.ป.ป.ก). *ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ*. สืบค้นจาก www.navedu.navy.mi.th/aboutedu/chiefedu/visaitthatedu.html.

กรมยุทธศึกษาทหารเรือ. (ม.ป.ป.ช). *สถานภาพกำลังพล*. สืบค้นจาก www.navedu.navy.mi.th/personal_edu/index.html.

กุลกานต์ ขลิบเงิน. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ชิต ศรีไชย. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ถิระวัฒน์ เมืองโคตร และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 129-141.

ประกิจ ขอบรู้ และ จุลดิศ คัญทัณ. (2562). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่เจริญ กรุงเทพมหานคร*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 7(28), 166-174.

วิภาดา นาทันคิด, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 11(2), 128-140.

วิมลรัตน์ ไชยศรี และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2565). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 22(2), 153-164.

ศรัณย์ภัทร์ หลายชั้น. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี*. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(2), 15-30.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley.
Kincentric. (2020). *2020 Trends in Global Employee Engagement*. Retrieved from www.kincentric.com/insights/2020-trends-in-global-employee-engagement.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Steers, R. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).