

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากพนักงานราชการ 146 คน นำเสนอผลการศึกษา ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. เพศ

พนักงานราชการ ร้อยละ 74.0 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 26.0 เป็นเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	38	26.0
หญิง	108	74.0
รวม	146	100.0

2. อายุ

พนักงานราชการ ร้อยละ 77.4 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี รองลงมาร้อยละ 13.7 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 8.2 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ผู้ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีเพียงร้อยละ 0.7 หรือ 1 คนเท่านั้น (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	20	13.7
26-35 ปี	113	77.4
36-45 ปี	12	8.2
มากกว่า 45 ปี	1	0.7
รวม	146	100.0

3. ระดับการศึกษา

พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 24.7 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และร้อยละ 9.5 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	24.7
ปริญญาตรี	96	65.8
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.5
รวม	146	100.0

4. สถานภาพการสมรส

พนักงานราชการ ร้อยละ 75.3 มีสถานภาพโสด รองลงมาร้อยละ 21.9 มี สถานภาพแต่งงาน และร้อยละ 2.7 มีสถานภาพหม้าย/หย่า (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	110	75.3
แต่งงาน	32	21.9
หม้าย/หย่า	4	2.7
รวม	146	100.0

5. รายได้

พนักงานราชการร้อยละ 70.5 มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28.8 มีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท และร้อยละ 1 มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	42	28.8
10,001-15,000 บาท	103	70.5
15,001-20,000 บาท	1	0.7
รวม	146	100.0

6. หน่วยงานที่สังกัด

พนักงานราชการร้อยละ 91.8 สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมา ร้อยละ 6.2 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง และร้อยละ 2 สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	134	91.8
สำนักงานปลัดกระทรวง	9	6.2
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ	3	2.0
รวม	146	100.0

7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

พนักงานราชการ ร้อยละ 70.5 อยู่ในกลุ่มงานเทคนิค รองลงมา ร้อยละ 28.8 อยู่ในกลุ่มงานบริการ และร้อยละ 0.7 อยู่ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวนร้อยละพนักงานราชการ จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มงานเทคนิค	103	70.5
กลุ่มงานบริการ	42	28.8
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	1	0.7
รวม	146	100.0

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากร นับเป็นปัจจัยที่สร้างความแตกต่างในความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ นอกจากความรู้และศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ในตนเองแล้ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์การคาดหวังหรือที่เรียกว่าขวัญและกำลังใจ ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรย่อมนำมาซึ่งเป้าหมายขององค์การ โดยการศึกษาให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจใน 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ประกอบด้วย เจตคติที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาบุคลากร และด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1 เจตคติที่ดีในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 6 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนงานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง

เช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับเจตคติที่ดีในการทำงาน (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงาน

เจตคติที่ดีในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ หรือมีประโยชน์ต่อองค์กร	41.1 (60)	47.9 (70)	8.9 (13)	1.4 (2)	0.7 (1)	4.27	0.738	สูง
ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้	29.5 (43)	53.4 (78)	16.4 (24)	- (-)	0.7 (1)	4.12	0.690	สูง
ความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	15.8 (23)	59.6 (87)	19.2 (28)	4.1 (6)	1.4 (2)	3.84	0.785	สูง
งานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัด และความสามารถ	11.6 (17)	59.6 (87)	21.2 (31)	4.8 (7)	2.7 (4)	3.73	0.835	สูง
การมีความสุขกับการปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมาย	11.0 (16)	52.7 (77)	30.8 (45)	4.8 (7)	0.7 (1)	3.68	0.759	สูง
งานที่รับผิดชอบมีปริมาณที่ เหมาะสม	11.0 (16)	49.3 (72)	22.6 (33)	13.7 (20)	3.4 (5)	3.51	0.977	สูง
รวม						3.97	0.658	สูง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 5 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้

ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นกันเองอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	18.5 (27)	56.8 (83)	18.5 (27)	4.8 (7)	1.4 (2)	3.86	0.819	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นกันเอง	17.1 (25)	53.4 (78)	19.9 (29)	8.9 (13)	0.7 (1)	3.77	0.861	สูง
ผู้บังคับบัญชาสนใจปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเสมอ	21.2 (31)	45.9 (67)	23.3 (34)	6.8 (10)	2.7 (4)	3.76	0.956	สูง
ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอ	19.2 (28)	41.8 (61)	28.8 (42)	6.8 (10)	3.4 (5)	3.66	0.978	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	15.8 (23)	45.9 (67)	25.3 (37)	9.6 (14)	3.4 (5)	3.61	0.978	สูง
รวม						3.75	0.936	สูง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความสัมพันธ์กับระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 5 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นกันเองอยู่ในระดับสูง และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเรื่องที่เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เพื่อนร่วมงานให้ความใกล้ชิด สนิทสนมและเป็นกันเอง	26.7 (39)	47.9 (70)	15.1 (22)	9.6 (14)	0.7 (1)	3.90	0.927	สูง
เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	19.9 (29)	55.5 (81)	20.5 (30)	2.7 (4)	1.4 (2)	3.90	0.794	สูง
เพื่อนร่วมงานยอมรับความ คิดเห็นและข้อเสนอของท่าน	18.5 (27)	48.6 (71)	24.7 (36)	6.8 (10)	1.4 (2)	3.76	0.881	สูง
เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่าน อย่างให้เกียรติ	16.4 (24)	52.1 (76)	22.6 (33)	4.8 (7)	4.1 (6)	3.72	0.938	สูง
เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว	19.2 (28)	46.6 (68)	21.9 (32)	6.8 (10)	5.5 (8)	3.67	1.038	สูง
รวม						3.79	0.939	สูง

2.4 การพัฒนาบุคลากร

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 4 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่อง พบว่าพนักงานราชการมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ในระดับอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 พนักงานราชการได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดสมรรถนะในการทำงานตามที่องค์กรมุ่งหวังอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเรื่องการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมออยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับการพัฒนาบุคลากร (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	17.8 (26)	55.5 (81)	21.2 (31)	4.8 (7)	0.7 (1)	3.85	0.791	สูง
การได้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มขีดสมรรถนะในการทำงานตามที่องค์กรมุ่งหวัง	6.2 (9)	45.2 (66)	36.3 (53)	8.9 (13)	3.4 (5)	3.42	0.869	สูง
การได้รับการสอนงาน หรือนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ต่อเนื่อง	8.9 (8)	44.5 (19)	28.1 (41)	13.0 (65)	5.5 (13)	3.38	1.005	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับการส่งเสริมให้เข้า รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้อยู่เสมอ	4.1 (6)	43.8 (64)	32.2 (47)	17.1 (25)	2.7 (4)	3.29	0.896	สูง
รวม						3.62	0.823	สูง

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 7 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันในเรื่องสถานที่ทำงานมีเสียงอึกที่กบกรวนสมาธิก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.47 ส่วน เรื่องหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ มุมกาแฟ ห้องอาหาร ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงาน (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ เอื้ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	9.6 (14)	50.0 (73)	24.0 (35)	10.3 (15)	6.2 (9)	3.47	1.011	สูง
สถานที่ทำงานมีเสียงอึกทึก รบกวนสมาธิ	23.3 (34)	31.5 (46)	24.0 (35)	11.0 (16)	10.3 (15)	3.47	1.249	สูง
สถานที่ทำงานในหน่วยงาน เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	10.3 (15)	47.3 (69)	26.7 (39)	8.9 (13)	6.8 (10)	3.45	1.024	สูง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง ระบบ ถ่ายเทอากาศ	14.4 (21)	38.4 (56)	28.8 (42)	15.1 (22)	3.4 (5)	3.45	1.024	สูง
หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่สะอาดเป็นระเบียบ	8.2 (12)	45.9 (67)	20.5 (30)	22.6 (33)	2.7 (4)	3.34	1.006	ปาน กลาง
หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ ห้องน้ำ มุมนกกาแฟ ห้องอาหาร ฯลฯ	6.2 (9)	23.3 (34)	22.6 (33)	27.4 (40)	20.5 (30)	2.67	1.215	ปาน กลาง
รวม						3.38	0.926	ปาน กลาง

2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 8 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า องค์กรมีระบบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ระบบดับเพลิง ยามรักษาความปลอดภัย สัญญาณเตือนภัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 องค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานต้องลงไปพื้นที่เสี่ยงอันตรายทำให้ชีวิตอยู่ในความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับความปลอดภัยในการทำงาน (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
องค์กรมีระบบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ระบบดับเพลิง ยามรักษาความปลอดภัย สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น	8.9 (13)	39.0 (57)	36.3 (53)	11.0 (16)	4.8 (7)	3.36	0.960	ปานกลาง
หน่วยงานได้สร้างนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.8 (7)	43.8 (64)	31.5 (46)	15.1 (22)	4.8 (7)	3.29	0.947	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ	8.9 (13)	20.5 (30)	39.0 (57)	24.0 (35)	7.5 (11)	2.99	1.054	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
องค์กรมีนโยบายในการส่งเสริมการออมเพื่ออนาคต	6.2 (9)	21.9 (32)	39.7 (58)	18.5 (27)	13.7 (20)	2.88	1.092	ปานกลาง
การปฏิบัติงานเสี่ยงต่อการถูกรื้อเรียน	4.8 (7)	28.8 (42)	37.0 (54)	18.5 (27)	11.0 (16)	2.62	1.199	ปานกลาง
องค์กรมีนโยบายในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับการประกันชีวิตแบบกลุ่ม/ราคาถูก	3.4 (5)	17.8 (26)	36.3 (53)	16.4 (35)	26.0 (38)	2.56	1.157	ต่ำ
องค์กรมีนโยบายการจัดสวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.4 (5)	17.1 (25)	29.5 (43)	21.2 (31)	28.8 (42)	2.55	1.243	ต่ำ
การปฏิบัติงานต้องลงไปพื้นที่เสี่ยงอันตราย ทำให้ชีวิตอยู่ในภาวะความเสี่ยง	2.7 (4)	25.3 (37)	29.5 (43)	16.4 (24)	26.0 (38)	2.45	1.175	ต่ำ
รวม						2.82	0.844	ปานกลาง

2.7 โอกาสความก้าวหน้า

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นสำคัญไว้ 6 ประเด็น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานราชการมีโอกาสแสดง

ความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาประจักษ์อยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดสำหรับโอกาสความก้าวหน้า (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเรื่องโอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีโอกาสแสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาประจักษ์อยู่เสมอ	3.4 (5)	31.5 (46)	43.8 (64)	11.0 (16)	10.3 (15)	3.07	0.987	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.8 (7)	28.8 (42)	37.0 (54)	18.5 (27)	11.0 (16)	2.98	1.054	ปานกลาง
การมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.4 (5)	30.1 (44)	39.7 (58)	12.3 (18)	14.4 (21)	2.96	1.069	ปานกลาง
การปฏิบัติงานในองค์กรมีโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรอื่น	4.1 (6)	25.3 (37)	45.2 (66)	11.0 (16)	14.4 (21)	2.94	1.052	ปานกลาง
การมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการ	8.2 (12)	15.8 (23)	41.1 (60)	11.0 (16)	24.0 (35)	2.73	1.222	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	0.7 (1)	12.3 (18)	26.0 (38)	34.9 (51)	26.0 (38)	2.27	1.005	ต่ำ
รวม						2.76	0.956	ปานกลาง

2.8 สรุปภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านบุคลากร 2) ด้านองค์กร ปรากฏว่า

1) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 เจตคติที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 แสดงว่าพนักงานราชการมีเจตคติที่ดีในการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 แสดงว่าพนักงานราชการมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 แสดงว่าพนักงานราชการมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

1.4 การพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 แสดงว่าพนักงานราชการมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง

ภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 แสดงว่าพนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรอยู่ในระดับสูง

2) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 แสดงว่าพนักงานราชการมีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 แสดงว่าพนักงานราชการมีความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 โอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.76 แสดงว่าพนักงานราชการมีโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.92 แสดงว่าพนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

ตาราง 4.15
 สรุปภาพรวมเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานราชการ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านบุคลากร	3.78	0.695	สูง
- เจตคติที่ดีในการทำงาน	3.97	0.658	สูง
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.939	สูง
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.75	0.936	สูง
- การพัฒนาบุคลากร	3.62	0.823	สูง
ด้านองค์กร	3.02	0.764	ปานกลาง
- สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.38	0.926	ปานกลาง
- ความปลอดภัยในการทำงาน	2.84	0.844	ปานกลาง
- โอกาสความก้าวหน้า	2.83	0.956	ปานกลาง

**ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานราชการกระทรวงการพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์**

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้คำถามปลายเปิด มีข้อคิดเห็นสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานสำหรับพนักงานราชการ

ทำได้เนื่องด้วยผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน มีระบบการทำงานแบบเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเป็นพี่เป็นน้อง/เพื่อนร่วมงานและสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างการทำงาน บุคลากรพร้อมใจที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งหน่วยงานมีลักษณะงาน/ภารกิจที่ช่วยเหลือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้

3.2 ความเหมาะสมของงานกับความรู้ ความสามารถ

มีการปฏิบัติงานตรงกับสาขาที่เรียนมาและตรงกับความถนัดและความสามารถของตนเอง แต่ในบางส่วนยังไม่ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เท่าที่ควร หรือไม่ได้รับผิดชอบงานโดยตรง

3.3 วิธีการ/ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานราชการมีความเห็นว่าองค์กรมีวิธีการ/ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินแบบรายเดือน ราย 6 เดือน และรายปี ซึ่งวิธีการและขั้นตอนการประเมินยังไม่มีมาตรฐานสากลเนื่องจากองค์กรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อาวุโสเป็นผู้ประเมิน

3.4 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานระดับนโยบายขององค์กร

พนักงานราชการมีบทบาทและมีโอกาสโดยการเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในกรณีที่ภารกิจงานเกี่ยวข้องกับงานนโยบาย มีบ้างที่ไม่ได้เข้าไปมีบทบาท เนื่องจากภารกิจงานที่รับผิดชอบไม่เกี่ยวข้องและไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานนโยบาย

3.5 ความเหมาะสมของเงินเดือน/ค่าจ้างกับความรู้ ความสามารถ

พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับงานที่ปฏิบัติ ในขณะที่ลักษณะงานเทคนิคมีความเห็นว่าจะไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ แต่ได้รับเงินเดือนเหมือนกับวิชาชีพธรรมดา รวมถึงกรณีที่ทำงานในตำแหน่งที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าที่ตนสำเร็จ

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

พนักงานราชการมองว่าเป็นไปในทิศทางที่ดีเนื่องจากผู้บังคับบัญชาดูแลทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดี ทั้งนี้การสอนงานของผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับมอบหมายงาน จะทำให้ความสัมพันธ์ดีขึ้น

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เป็นไปในทิศทางที่ดีเนื่องจากมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน ให้ความช่วยเหลือและปรึกษาซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเป็นกันเองในการทำงานทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด มีส่วนน้อยมากในกรณีที่บางคน มีอารมณ์ที่ตกค้างมาจากครอบครัวหรือมีความเครียดในการทำงาน

3.8 สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร

มีความสะอาด และมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการปรับปรุงสถานที่ทำงาน การก่อสร้างที่ทำการใหม่ทำให้สถานที่ทำงาน ที่จัดเก็บเอกสาร และที่จอดรถไม่เพียงพอ มีความแออัด ฝุ่นละออง และเสียงดัง บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล กับข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้นำเสนอและแปลงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน 2 ด้าน โดยผู้ศึกษาได้ใช้การหาค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่มในปัจจัยของกลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กร เรื่องโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.007) และเมื่อมองในภาพรวมด้านองค์กรพบว่า พนักงานราชการที่มีความแตกต่างระหว่างเพศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.033 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของพนักงานราชการ
กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน
บุคลากรและด้านองค์กร

เพศกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร เจตคติที่ดีในการทำงาน	38	4.00	0.735	0.49	0.483
	108	3.95	0.632		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	38	3.76	0.943	0.02	0.893
	108	3.75	0.939		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	38	3.84	1.001	0.10	0.758
	108	3.78	0.921		
การพัฒนาบุคลากร	38	3.53	0.922	1.56	0.214
	108	3.66	0.787		
ภาพรวม	38	3.87	0.704	0.25	0.615
	108	3.89	0.660		
ด้านองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน	38	3.47	1.006	0.38	0.541
	108	3.34	0.898		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

เพศกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความปลอดภัยในการทำงาน	38	2.76	0.971	3.53	0.062
	108	2.84	0.799		
โอกาสความก้าวหน้า	38	2.61	1.128	7.61	0.007*
	108	2.81	0.888		
ภาพรวม	38	2.89	0.863	4.62	0.033*
	108	2.94	0.727		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.016) (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานราชการ
กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน
บุคลากรและด้านองค์กร

อายุกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร เจตคติที่ดีในการทำงาน	133	3.95	0.643	2.80	0.096
	13	4.15	0.801		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	133	3.77	0.920	1.00	0.318
	13	3.62	1.121		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

อายุกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	133	3.80	0.908	5.94	0.016*
	13	3.69	1.251		
การพัฒนาบุคลากร	133	3.63	0.802	2.67	0.105
	13	3.54	1.050		
ภาพรวม	133	3.87	0.668	0.01	0.904
	13	4.00	0.707		
ด้านองค์กร					
สภาพแวดล้อมการทำงาน	133	3.35	0.939	1.33	0.251
	13	3.62	0.768		
ความปลอดภัยในการทำงาน	133	2.82	0.842	0.67	0.415
	13	2.85	0.899		
โอกาสความก้าวหน้า	133	2.77	0.937	2.38	0.125
	13	2.69	1.182		
ภาพรวม	133	2.92	0.765	0.00	0.961
	13	2.92	0.760		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.035) และ (Sig. = 0.001) ตามลำดับ ด้านองค์กรเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.007) (Sig. = 0.003) และ (Sig. = 0.014) (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของ
พนักงานราชการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกรายด้านบุคลากรและด้านองค์กร

การศึกษากับขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร					
เจตคติที่ดีในการทำงาน	36 110	4.17 3.90	0.561 0.677	0.50	0.480
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	36 110	4.11 3.64	0.747 0.965	4.56	0.035*
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	36 110	4.00 3.73	0.676 1.004	10.54	0.001*
การพัฒนาบุคลากร	36 110	3.58 3.64	0.692 0.864	1.29	0.259
ภาพรวม	36 110	4.14 3.80	0.543 0.688	3.57	0.061
ด้านองค์กร					
สภาพแวดล้อมการทำงาน	36 110	3.75 3.25	0.732 0.952	7.42	0.007*
ความปลอดภัยในการทำงาน	36 110	3.17 2.71	0.609 0.881	9.25	0.003*
โอกาสความก้าวหน้า	36 110	3.03 2.67	0.810 0.987	6.16	0.014*
ภาพรวม	36 110	3.33 2.79	0.632 0.755	0.38	0.538

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.031) และ (Sig. = 0.004) ด้านองค์กร เรื่องโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.021) (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสของ
พนักงานราชการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกรายด้านบุคลากรและด้านองค์กร

สถานภาพการสมรสกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร เจตคติที่ดีในการทำงาน	110	3.89	0.640	1.25	0.265
	36	4.19	0.668		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	110	3.81	0.862	4.73	0.031*
	36	3.58	1.131		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	110	3.83	0.907	1.06	0.304
	36	3.69	1.037		
การพัฒนาบุคลากร	110	3.71	0.734	8.68	0.004*
	36	3.36	1.018		
ภาพรวม	110	3.91	0.643	3.16	0.078
	36	3.81	0.749		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สถานภาพการสมรสกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน	110	3.31	0.936	1.65	0.201
	36	3.58	0.874		
ความปลอดภัยในการทำงาน	110	2.79	0.868	1.85	0.176
	36	2.92	0.770		
โอกาสความก้าวหน้า	110	2.77	0.895	5.42	0.021*
	36	2.72	1.137		
ภาพรวม	110	2.88	0.751	0.01	0.921
	36	3.06	0.791		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (0.005) และเมื่อมองในภาพรวมพบว่าพนักงานราชการที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.041 ด้านองค์กร เรื่องโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.009) (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ของพนักงานราชการ
กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน
บุคลากรและด้านองค์กร

รายได้กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร					
เจตคติที่ดีในการทำงาน	42	4.02	0.680	0.04	0.846
	104	3.94	0.651		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	42	3.71	0.970	0.96	0.329
	104	3.77	0.927		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	42	3.55	1.087	7.99	0.005*
	104	3.89	0.858		
การพัฒนาบุคลากร	42	3.50	0.834	0.63	0.430
	104	3.67	0.818		
ภาพรวม	42	3.76	0.726	4.269	0.041*
	104	3.93	0.642		
ด้านองค์กร					
สภาพแวดล้อมการทำงาน	42	3.26	0.964	0.66	0.418
	104	3.42	0.910		
ความปลอดภัยในการทำงาน	42	2.76	0.878	0.44	0.506
	104	2.85	0.833		
โอกาสความก้าวหน้า	42	2.67	1.119	6.98	0.009*
	104	2.80	0.885		
ภาพรวม	42	2.86	0.743	2.65	0.106
	104	2.95	0.729		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของ
พนักงานราชการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกรายด้านบุคลากรและด้านองค์กร

หน่วยงานที่สังกัดกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร เจตคติที่ดีในการทำงาน	12	3.75	0.452	0.12	0.732
	134	3.99	0.671		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	12	3.50	0.905	0.04	0.840
	134	3.78	0.939		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	12	3.92	0.996	0.26	0.613
	134	3.78	0.937		
การพัฒนาบุคลากร	12	3.42	0.793	0.01	0.912
	134	3.64	0.826		
ภาพรวม	12	3.75	0.621	0.038	0.846
	134	3.90	0.675		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัดกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน	12	2.83	1.193	0.80	0.373
	134	3.43	0.887		
ความปลอดภัยในการทำงาน	12	2.42	0.900	0.41	0.522
	134	2.86	0.833		
โอกาสความก้าวหน้า	12	2.50	0.905	0.00	0.970
	134	2.78	0.961		
ภาพรวม	12	2.42	0.793	0.688	0.408
	134	2.97	0.745		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบ กับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันมี ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.004) ด้านองค์กร เรื่องโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.008) (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่รับผิดชอบ
ของพนักงานราชการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกรายด้านบุคลากรและด้านองค์กร

ลักษณะงานที่รับผิดชอบกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านบุคลากร					
เจตคติที่ดีในการทำงาน	43	4.02	0.672	0.12	0.730
	103	3.94	0.654		
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา	43	3.65	1.044	3.43	0.066
	103	3.80	0.890		
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	43	3.58	1.096	8.38	0.004*
	103	3.88	0.855		
การพัฒนาบุคลากร	43	3.51	0.827	0.47	0.495
	103	3.67	0.821		
ภาพรวม	43	3.77	0.718	3.68	0.057
	103	3.93	0.646		
ด้านองค์กร					
สภาพแวดล้อมการทำงาน	43	3.28	0.959	0.59	0.444
	103	3.42	0.913		
ความปลอดภัยในการทำงาน	43	2.77	0.868	0.23	0.629
	103	2.84	0.837		
โอกาสความก้าวหน้า	43	2.65	1.110	7.13	0.008*
	103	2.81	0.886		
ภาพรวม	43	2.86	0.833	2.079	0.151
	103	2.95	0.733		

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.8 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านบุคลากร

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. อายุที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาบุคลากร
4. รายได้ที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และในภาพรวมรายได้ที่แตกต่างกันพนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. หน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่มีความแตกต่างกันในด้านบุคลากร
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านองค์กร

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันของพนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กรในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน และในภาพรวมเพศที่แตกต่างกันของพนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า
3. สถานภาพการสมรส และรายได้ที่แตกต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแตกต่างกันในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า

4. หน่วยงานสังกัดที่ต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่มีความแตกต่างกันในด้านบุคลากร

5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ต่างกันขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการไม่มีความแตกต่างกันในด้านบุคลากร (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ข้อมูล ส่วนบุคคล	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน								
	ด้านบุคลากร					ด้านองค์กร			
	เจตคติ ที่ดีใน การ ทำงาน	ความ สัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับ บัญชา	ความ สัมพันธ์ ระหว่าง เพื่อน ร่วมงาน	การ พัฒนา บุคลากร	รวม	สภาพ แวดล้อม การทำงาน	ความ ปลอดภัย ในการทำงาน	โอกาส ก้าวหน้า	รวม
เพศ	0.483	0.893	0.758	0.214	0.615	0.541	0.062	0.007*	0.033*
อายุ	0.096	0.318	0.016 *	0.105	0.904	0.251	0.415	0.125	0.961
ระดับ การศึกษา	0.480	0.035 *	0.001 *	0.259	0.061	0.007*	0.003*	0.014*	0.538
สถานภาพ การสมรส	0.265	0.031 *	0.304	0.004*	0.078	0.201	0.176	0.021*	0.921
รายได้	0.846	0.329	0.005 *	0.430	0.041*	0.418	0.506	0.009*	0.106
หน่วยงาน ที่สังกัด	0.732	0.840	0.613	0.912	0.846	0.373	0.522	0.970	0.408
ลักษณะ งานที่รับ ผิดชอบ	0.730	0.066	0.004 *	0.495	0.057	0.444	0.629	0.008	0.151

* มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับสูง คือ เจตคติที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาบุคลากร สำหรับด้านองค์กรในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ ด้านโอกาสความก้าวหน้า การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาของอภิปรายผลดังนี้

5.1 พนักงานราชการที่สังกัดหน่วยงานกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

พนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานราชการ ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ อาจเป็นเพราะกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ใช้อำนาจต่อการทำงาน ในขณะที่อีก 2 องค์กรเป็นองค์กรที่เริ่มจัดตั้งขึ้นตามผลของการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่หน่วยสนับสนุนและหน่วยนโยบายที่ทำงานทางด้านวิชาการมิใช่เป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง

พนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่พบในปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับ การยอมรับนับถือจากทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจเป็นรางวัลทางด้านจิตใจ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ การมีโอกาสที่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วไลพร เก่งธัญการ (2542, น. 62); ชัยพร ศรีโบราณ (2545, น. 70) และ วิริยะ เจริญพงษ์ (2545, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังและยอมรับฟังข้อเสนอแนะ การมอบหมายงานให้

ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อ เนื่องด้วยความสำเร็จ ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งที่มอบให้เสมอ เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดและข้อเสนอ พร้อมทั้งการได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กร ผลการศึกษาในครั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานราชการรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จตามกำหนด มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกันส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้พนักงานราชการมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วไลพร เก่งธัญการ (2542, น. 62); ชัยพร ศรีโบราณ (2545, น. 70); เคนยุทธ ปาระกุล (2547, น. บทคัดย่อ); จิราพร ราชประสิทธิ์ (2548, น. 52) และ วิริยะ เจริญพงษ์ (2545, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานได้ทำหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถตามความถนัด มีการเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ การที่ผลศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องก็อาจเนื่อง มาจากพนักงานราชการมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอ้อมๆ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์อันดี ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนจากการทำงานและสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยพร ศรีโบราณ (2545, น. 72) และ จิราพร ราชประสิทธิ์ (2548, น. 56) ที่พบว่า พนักงานในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความ สามัคคีในหน่วยงานที่ปฏิบัติ เช่นเดียวกับที่พนักงานราชการในการศึกษาครั้งนี้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือขวัญและกำลังใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรที่พนักงานราชการมีน้อยที่สุดคือการพัฒนาบุคลากร สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กรเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานมีมากที่สุด รองลงมาคือความปลอดภัยในการทำงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านองค์กรที่พนักงานราชการ มีน้อยที่สุดคือโอกาสความก้าวหน้า โดยพบว่า ในด้านโอกาสความก้าวหน้าพนักงานราชการมีความ ต้องการให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการ

เป็นข้าราชการ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอลิศรา สืบสังข์ (2542, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า สภาพการทำงาน ศักดิ์ศรีของอาชีพ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเพียงพอของรายได้ การบังคับบัญชา ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และนิตา สอนคุ้ม (2551, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3 สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางในการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คือ ควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายการทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานที่ดี ควรพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ควรได้รับ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้สูงขึ้นและควรส่งเสริมกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถทั้งในด้านการงานและการได้แสดงความคิดเห็น โดยการมอบหมายงานให้ตรงเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

อีกทั้งการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการจ้างงานระยะยาวตามพื้นฐานทฤษฎี Z ของ Ouchi และการผสมผสานการบริหารจัดการของอเมริกาและญี่ปุ่น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เป็นไปตามกลไกรองรับกระบวนการจ้างงาน ของพนักงานราชการ ตลอดจนการนำ Competency เข้ามาใช้ในการพัฒนาพนักงานราชการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการมีการกำหนดขีดความสามารถในด้านความรู้ ทักษะที่พนักงานราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับขีดความสามารถที่กระทรวงฯ ต้องการ ซึ่งเป็นไปตามระบบพนักงานราชการที่กำหนดให้การปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องยึดหลักสมรรถนะและผลงาน

ดังนั้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยในการจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลที่วางไว้ โดยเฉพาะขวัญและกำลังใจในเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บริสุทธิ์ นุศรีวอ (2541, น. บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติหน้าที่และปัจจัยที่ข้าราชการต้องการได้รับ การตอบสนองมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำและความมั่นคงใน

งาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่ยืนยันให้เห็นถึงระดับการศึกษามีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหลายด้านโดยเฉพาะเรื่องเจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 160-161) ที่กล่าวถึงการจูงใจด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา โดยการฝึกอบรม รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับวิทยาลัย และเป็นการสร้างแรงจูงใจทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้แก่พนักงาน

จะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 2 ด้าน ยังมีบางส่วนของพนักงานราชการยังมีความเห็นที่ไม่สอดคล้อง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ เจตคติที่ดีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า ทั้งยังพบว่ามีประเด็นอื่นๆ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ในเรื่องการเกิดระบบอุปถัมภ์ในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยที่ไม่มีสิทธิในการตัดสินใจกับงานที่ปฏิบัติ การได้รับสิทธิและสวัสดิการ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ประกอบกับค่าครองชีพสูง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจใน อาคารสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ เกิดการทำงานเป็นทีม มีระบบการประสานงานที่ดี พยายามสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความอบอุ่น การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม สร้างค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ส่วนในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเพื่อที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยการสร้างความนิยมเกี่ยวกับการใช้จ่ายอย่างประหยัดและเดินทางสายกลาง สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความจำเป็นไม่น้อยไปกว่ากัน เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการ ศึกษาของนิศา สอนคุ้ม (2551, น. 63-66) ที่กล่าวว่าแนวทางการบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 3 สังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาอันเกิดจาก

การปฏิบัติงาน ต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญและต้องยึดหลักคุณธรรม มีการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าพวกเขาจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดี และไม่ถูกเลิกจ้างหากพวกเขา ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ