

OPERATIONAL FACTORS AFFECTING THE MORALE AND MOTIVATION OF THE SECURITY CENTER PERSONNEL IN ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

Punnapha BHAGAJIRAPHORN¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; punnaphabgp@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

Study of operational factors affecting the morale and motivation of the Security Center Personnel in Royal Thai Armed Forces Headquarters has the following objectives: To study the level of morale and morale in the performance of security center personnel. Royal Thai Armed Forces Headquarters To compare the level of morale and morale in the performance of security center personnel. Royal Thai Armed Forces Headquarters Classified by personal factors and to study operational factors affecting the morale of security center personnel. Royal Thai Armed Forces Headquarters. This study used questionnaires for data collection. The sample used in the study was 360 personnel of the Security Center at Royal Thai Armed Forces Headquarters. The study found that the respondents had opinions about the overall operational factors at a positive level. When classified by aspect, it was found that the operational environment has the most positive opinions, followed by relationships and acceptance from colleagues, and the least positive opinions are in terms of the nature of work performance. And it was found that the respondents had opinions about the overall operational morale and motivation of the personnel at a high level. When classified by aspect, it was found that the feeling aspect that was part of the organization had the most positive opinions, followed by job satisfaction, and the least positive opinion was in terms of attitude towards the organization.

Keywords: Operational Factors, Morale, Royal Thai Armed Forces Headquarters

CITATION INFORMATION: Bhagajiraphorn, P. (2023). Operational Factors Affecting The Morale And Motivation Of The Security Center Personnel In Royal Thai Armed Forces Headquarters. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 88

ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ปยุตต์ ภาณุจิราพร¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; punnaphabgp@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือกำลังพลของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือในด้านทัศนคติต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยการปฏิบัติงาน, ขวัญและกำลังใจ, กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้อมูลการอ้างอิง: ปยุตต์ ภาณุจิราพร. (2566). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 88

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง ประเทศนั้นก็จะมีความมั่งคั่งและมั่นคง ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ อาจเกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน หากแต่ขวัญและกำลังใจก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานใดๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (ลีนา สุโรมาน, 2562) ศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นส่วนปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจด้านข่าวกรองทางทหาร ซึ่งจากพัฒนาการของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ก่อให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ทำให้บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานด้านการข่าวกรอง ต้องอาศัยระบบงานข่าวกรองที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่การข่าวไปพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พลเอกชรรัตน์, พ.ศ., 2552) อีกทั้งศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ยังเป็นหน่วยงานทางทหาร ปฏิบัติภารกิจหลักด้านการรักษาความปลอดภัยสถาบันพระมหากษัตริย์ และบุคคลสำคัญ รวมถึงประสานความร่วมมือด้านการข่าว กับมิตรประเทศ จึงถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อสังคม แต่การที่หน่วยงานด้านการข่าวกรองจะสามารถทำหน้าที่ได้อย่างดีที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจของกำลังพล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ค่านาย อภิปรัชญาสกุล (2560: 69) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี การทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 134) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและ ในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญและกำลังใจไม่ดีพบจากความท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดความเต็มที่ทำงาน ขาดงานไม่ยอมรับผิดชอบงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวถึงแนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้เข้าใจเห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม การทดสอบ ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

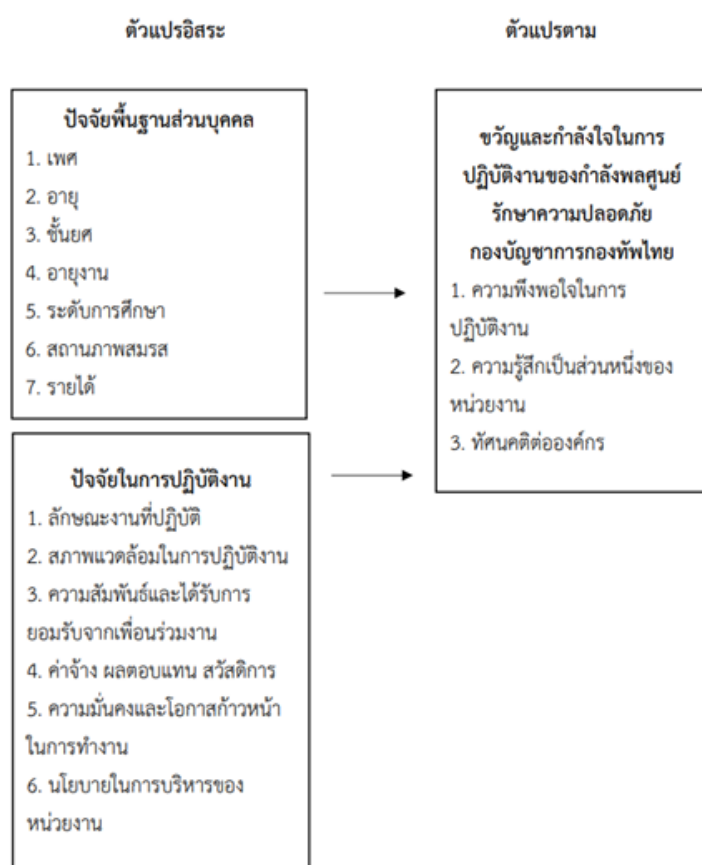
นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึง แนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ มีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการปฏิบัติงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ ในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้น้ำหนักรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับของสังคมเพื่อนร่วมงาน ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการฝึกอบรมจนเกิดความชำนาญ และด้านความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ชั้นยศ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2) ระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย 4 หน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบัญชาการ สำนักปฏิบัติการข่าว สำนักรักษาความปลอดภัย และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยครั้งนี้จึงไม่ควรน้อยกว่า 335 คน เพื่อความสะดวกและป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ทางผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 360 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา, 2558: 159) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้

แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.3 อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 มีชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.7 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือในด้านทัศนคติต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ชั้นยศ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยที่อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และ รายได้แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศ และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 1)

สมมติฐานที่ 2 ระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 3)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยด้านทัศนคติต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ชั้นยศ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	1.108	.269
อายุ	F-test	3.169	.024*
ชั้นยศ	F-test	4.528	.004*
ระดับการศึกษา	F-test	1.752	.156
สถานภาพสมรส	F-test	20.155	.000*
รายได้	F-test	18.282	.000*

* $p < .05$

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.714	.000*	ค่อนข้างสูง
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.781	.000*	ค่อนข้างสูง
3) ด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.784	.000*	ค่อนข้างสูง
4) ด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ	.631	.000*	ค่อนข้างสูง
5) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.784	.000*	ค่อนข้างสูง
6) ด้านนโยบายในการบริหารของหน่วยงาน	.848	.000*	สูง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.888	.000*	สูง

* $p < .05$

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.747	.000*	ค่อนข้างสูง
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.719	.000*	ค่อนข้างสูง
3) ด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.795	.000*	ค่อนข้างสูง
4) ด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ	.376	.000*	ค่อนข้างต่ำ
5) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.872	.000*	สูง
6) ด้านนโยบายในการบริหารของหน่วยงาน	.849	.000*	สูง
ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	.853	.000*	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	Pearson	Sig.	ระดับ
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	Correlation		ความสัมพันธ์
1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.714	.000*	ค่อนข้างสูง
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.850	.000*	สูง
3) ด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.712	.000*	ค่อนข้างสูง
4) ด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ	.394	.000*	ค่อนข้างต่ำ
5) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.667	.000*	ค่อนข้างสูง
6) ด้านนโยบายในการบริหารของหน่วยงาน	.790	.000*	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	.806	.000*	สูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าระดับอิทธิพลของปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อองค์กรของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	Pearson	Sig.	ระดับ
ด้านทัศนคติต่อองค์กร	Correlation		ความสัมพันธ์
1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.336	.000*	ค่อนข้างต่ำ
2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.388	.000*	ค่อนข้างต่ำ
3) ด้านความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.474	.000*	ปานกลาง
4) ด้านค่าจ้าง ผลตอบแทน สวัสดิการ	.847	.000*	สูง
5) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.444	.000*	ปานกลาง
6) ด้านนโยบายในการบริหารของหน่วยงาน	.502	.000*	ปานกลาง
ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	.548	.000*	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลศูนย์ รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 134) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึงสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่นและ ในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญและกำลังใจไม่ดีพบจากความท้อแท้เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่ทำงาน ขาดงานไม่ยอมรับผิดชอบงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย ทองอู่ และ อนุรักษ์ เรืองรอบ (2563) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การสนับสนุนใน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยที่ ชั้นยศ แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลัมพล สิงห์โสม (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ชั้นยศแตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา บุเงิน (2558) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กำลังพลศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยที่ รายได้แตกต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลัมพล สิงห์โสม (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา บุเงิน (2558) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน เห็นว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและครอบครัว และทำการพัฒนา

สถานที่ปฏิบัติงานให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเพียงพอ ด้านผลตอบแทน สวัสดิการ มีข้อเสนอแนะให้ส่งเสริมให้รายได้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบในงาน และทำการพัฒนาให้รายได้มีความพอเพียงต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง และทำการพัฒนาให้มีตรวจสอบการแต่งตั้ง โยกย้ายให้มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดยิ่งขึ้น ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความผูกพันในงาน หรือความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แน่ชัดในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- คำนาย อภิรัชญาสกุล. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร = Organization efficiency increasing / Organization efficiency increasing*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- ชนิตา บุญเงิน. (2558). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 203-226.
- ชลัมพล สิงห์โสม. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธัชชัย ทองอู่ และ อนุรักษ์ เรืองรอบ. (2563). *ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก*. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 15(1), 61-73.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัลลภ ขจรรัตน์. (2552). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการและสืบค้นฐานข้อมูลด้านการข่าว: กรณีศึกษา กอง3 ตรภ.บก.ทท. หลักสูตรเสนานิการทหารเรือ*.
- ลีนา สุโรมาน. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22*. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อัครเดช ไม้งจันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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).