



# ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11

ฐิติรัตน์ ช่างเรือน<sup>1</sup>, เบลญาศิริ งามสอาด<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากร และ 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg ประชากรได้แก่ ข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 จำนวน 500 คน นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจจ์และมอร์แกน ได้จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งสิบสองด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนิเทศงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพต่างกันมีขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงาน ข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11

## บทนำ

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และการสร้างรักภักดีทำผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อความพร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยในระยะยาว (ประดิษฐ์ ชัยมณี, 2564)

## วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 และเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและการสร้างรักภักดีทำผลงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อความพร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยในระยะยาว (ประดิษฐ์ ชัยมณี, 2564)

## วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg: Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) การศึกษานี้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้ 1) ข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน จะมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-52 ปี สถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และมีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกองพันทหารสารวัตรที่ 11 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจ้างโดยด้านปัจจัยจูงใจมีความก้าวหน้าเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่านโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงานสำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลให้ขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน

## เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานของพลวิทยุและโทรศัพททางทหาร. กรมยุทธศึกษาทหารบก.  
ตรีทิพย์ สุขอนันต์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ณัฐวุฒิ จันทรพิทักษ์. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
นพรัตน์ ปัทมาวดี. (2562). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
นรินทร์ เจริญผล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกองทัพบก. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 14(3), 101-112.  
ประดิษฐ์ ชัยมณี. (2564). การบริหารแรงจูงใจในองค์กรภาครัฐและเอกชน. สำนักพิมพ์แสงดาว.  
ประดิษฐ์ คำพวน. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไอทีต้า เมเตอร์ประเทศไทย จำกัด (สาขาบางปะอิน) [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2566). รายงานประจำปีว่าด้วยนโยบายและแผนการบริหารกำลังพล. กระทรวงกลาโหม.  
สมหมาย ศรีรัตนันต์. (2565). จิตวิทยาในองค์กรทางทหาร: การสร้างขวัญและกำลังใจ. โรงพิมพ์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.  
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.  
อรรถพล แก้วประดิษฐ์. (2560). การบริหารกำลังพลที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการทหารบก [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.  
อรุณมาศ วงศ์อภัย. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลาโหมพลเรือนสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.  
Hassan, M., & Bin, S. (2018). Relationship between achievement motivation and job satisfaction among employees in public sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 488-500.  
Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(2), 26-34.  
Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.  
Judge, T. A., Hulin, C. L., & Dalal, R. S. (2017). Job satisfaction and work attitudes. In N. R. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 317-374). SAGE Publications.  
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.  
Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.  
Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.  
McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.  
Sundstrom, E., Bell, P. A., & Busby, P. (1996). Environmental design and workplace well-being: A review of the research. *Journal of Environmental Psychology*, 16(1), 1-28.  
Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.