

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก ที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 จำนวน 74 นาย และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (1970) ดังนั้น จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณสมบัติตามกำหนด จำนวนประชากร 74 นาย จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 นาย การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้แก่ กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ทั้ง 6 กรมฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 60 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวนทั้งสิ้น 60 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) , การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) , วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Fisher's Least-significant Difference)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 โดยส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 - 55 ปี (ร้อยละ 46.7) รองลงมาคืออายุ 45 - 50 ปี และมากกว่า 55 - 58 ปี มีจำนวนเท่ากัน (ร้อยละ 26.7) ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ร.ต. - พ.อ.(พ) (ร้อยละ 71.7) รองลงมาคือระดับชั้นยศ ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร (ร้อยละ 26.7) และระดับชั้นยศ พล.ต ขึ้นไป (ร้อยละ 1.7) อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท (ร้อยละ 46.7)รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 35.0) มีอายุราชการ(ไม่รวมวันทวีคูณ) ส่วนใหญ่ จำนวน 25 - 30 ปี (ร้อยละ 38.3) รองลงมาคืออายุ

ราชการมากกว่า 30 - 35 ปี (ร้อยละ 33.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 38.3) เป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 33.3) และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 28.3)

2. ผลการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ถึงปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมพบว่า มีระดับของแรงงูใจต่อเข้าร่วมโครงการฯ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เมื่อแยกรายด้านพบว่า ในทุกๆ ด้านมีระดับของปัจจัยงูใจในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06, 2.89, 3.14 และ 2.77 ตามลำดับ โดย

2.1 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าสภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย และต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน มีระดับของแรงงูใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และการไม่พอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับของแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

2.2 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีจริยธรรม มีระดับของแรงงูใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีระดับของแรงงูใจในระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า การไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีระดับของแรงงูใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเพื่อนร่วมงานไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีระดับของแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

2.4 ด้านความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ พบว่า การไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มีระดับของแรงงูใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และ ผลงานมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีระดับของแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

3. ผลการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ถึงแรงงูใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งหวังของตนเอง ด้านบริบททางสังคม และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในภาพรวมพบว่า มีระดับของแรงงูใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และเมื่อแยกรายด้านพบว่าทุกๆ ด้าน มีระดับของแรงงูใจในระดับปานกลางเช่นกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 2.80 และ 3.16 ตามลำดับ โดย

3.1 ด้านความมุ่งหวังของตนเอง พบว่า ต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่ออยู่กับครอบครัว มีระดับของแรงงใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตรา กำลังคน มีระดับของแรงงใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

3.2 ด้านบริบททางสังคม พบว่า ก้าวถึงจุดสูงสุดในชีวิตราชการแล้วจึงเปิดโอกาส ให้กับผู้อื่นได้เติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับของแรงงใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเข้าร่วมโครงการเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการในวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ มีระดับของแรงงใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

3.3 ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า การเข้าร่วมโครงการมีสิทธิได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีระดับของแรงงใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเข้าร่วม โครงการเพราะพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีระดับของแรงงใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

4. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีแรงงใจใน การเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ระดับการศึกษา รายด้าน โดย

4.1 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงงใจใน การเข้าร่วมโครงการ ฯ ในด้านความมุ่งหวังของตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.2 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงงใจใน การเข้าร่วมโครงการ ฯ ในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการเข้าร่วมโครงการ ฯ กับปัจจัยด้านองค์กร ของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับแรงงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Significant = 0.001)

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลการศึกษา แรงจูงใจของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ทั้งด้านความมุ่งหวังของตนเอง ด้านบริบททางสังคม และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเฉพาะกลุ่มข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกเท่านั้น ประกอบกับช่วงเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูลเป็นช่วงที่กำหนดให้ข้าราชการที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ เสนอรายงานต่อหน่วยต้นสังกัดตามสายการบังคับบัญชาถึงกรมสารบรรณทหารบก ภายในเดือนเมษายน 2554 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจึงมีการตัดสินใจเข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการอยู่แล้ว และนอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาไม่กระจายเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากข้อมูลประเภทระดับชั้นยศ พล.ต.ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฯ ในด้านความมุ่งหวังของตนเอง และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉริ ทวีสิงห์ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจของข้าราชการในจังหวัดมหาสารคามที่เข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต :เกษียณก่อนกำหนด รุ่นที่ 2 ซึ่งพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วใจ ผดุงทรง, พันโท (2550) ได้ทำการศึกษาการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก พบว่าเหตุผลสำคัญในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการคือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ทั้งการได้รับยศสูงขึ้น และการได้รับเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

2. การศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมพบว่า มีระดับ

ของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนีย์ โสภณ (2545) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (สป.อก.) โดยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ และภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ในครั้งนี้ยังคงเป็นไปตามแนวคิดปัจจัยนามัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น โดยปัจจัยด้านองค์การที่ศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ ล้วนเป็นปัจจัยด้านนี้ทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) อื่นๆ เช่น ภูมิปัญญาเดิมของกำลังพลและแนวทางในการรับราชการที่ของกำลังพลในแต่ละชั้นยศ เป็นต้น
2. การกำหนดกลุ่มประชากรในการศึกษาให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการของ กองทัพบก โดยเฉพาะ กลุ่มประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกองทัพบก ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะทำให้การลดขนาดของกองทัพบก เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด