

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
MOTIVATION IN OPERATION OF DIRECTORATE OF PERSONNEL

พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
E-mail : donte40@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำนวน 156 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว และแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ABSTRACT

The purposed of this study aims to : Finding the level of motivation in operation of Directorate of Personnel's staff. Evaluation of self motivation distinguished by personal factors and Solutions for problem solving and suitable reliable and possible processes for motivated Directorate of personnel's staff. The samples of this study are 156 members of Directorate of personnel, Royal Thai Army. Tools of this study are a personal information and motivation factors questionnaire. The statistics used for analyze are frequencies data, percentage, averages, standard deviation, T-test, F-test and significant confident is 0.05.

The results of this study : The level of motivation in operation of Directorate of Personnel's staff is high. Although, when considered in each Factor found the first average factor is incentive to work and the support factors are secondary. The test of hypothesis found differentiate of personnel factor such as ages, education, ranks and work experience inconclusive in incentive and support factor.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงขององค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” และตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้น ผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลของกองทัพบกเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างจุดมุ่งใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางการทหารนั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เป็นต้น

กรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยงานฝ่ายเสนาธิการหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบกที่รับผิดชอบเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลทั้งปวง มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับงานนโยบายและแผนกำลังพล การเตรียมพล การจัดการกำลังพล การปกครองกำลังพล การบริการ สิทธิและขวัญกำลังพล การศึกษาและพัฒนาความรู้ของกำลังพล งบประมาณการกำลังพล การสารสนเทศกำลังพล การวิเคราะห์และประเมินค่ากำลังพล และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการกำลังพลอื่น ๆ ทั้งปวง ตลอดจนแนะนำและกำกับดูแลฝ่ายกิจการพิเศษในสายงานกำลังพลและหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของกองทัพบก โดยมีเจ้ากรมกำลังพลทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ในปี พ.ศ.2557 กองทัพบกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและด้านสิทธิกำลังพล โดยประการแรก กองทัพบกได้มีคำสั่งให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานกรมฝ่ายเสนาธิการ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ จัดกลุ่มงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ดำเนินกระบวนการให้เหมาะสมกับสภาวการณ์จากเดิมโครงสร้างการจัดของกรมกำลังพลทหารบก ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับที่ 30/52 ลง 21 เม.ย. 52 จะแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 แผนก กับอีก 9 กอง รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 285 คน แต่ในปัจจุบัน ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย.57 มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 2 แผนก กับอีก 10 กอง รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 465 คน ประการที่สอง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการปรับระดับขั้นเงินเดือนของข้าราชการทหารเพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการทหาร(ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค.57

จากปัจจัยการปรับโครงสร้างการจัดใหม่ ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย.57 และการปรับระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มาบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม กับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

สมมติฐานการศึกษา

1. ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งปฏิบัติงานจริงในกรมกำลังพลทหารบก จำนวน 156 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 2559

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงานที่ทำ

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงของงาน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ในเดือน เมษายน 2559 ข้อมูลที่มีอยู่ก่อนหน้าหรือที่จะมีต่อไปอาจแตกต่างจากข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความ เป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าว หรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move A Person to Course of Action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ออนไลน์, 2553) และ Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้ บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

อริชชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 5-6 อ้างอิงจาก ถนนอมรรฐ ชะลอเลิศ, 2549) ได้กล่าวถึง ประเภทของแรงจูงใจ มีหลายประการตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ จะแบ่งได้ 2 ประเภท ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือสรีระวิทยาที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งเกิดจากความ ต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ภายในที่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะ

ทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น

ในขณะที่ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) โดย Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954, p. 80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูนดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้าย หรือ ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

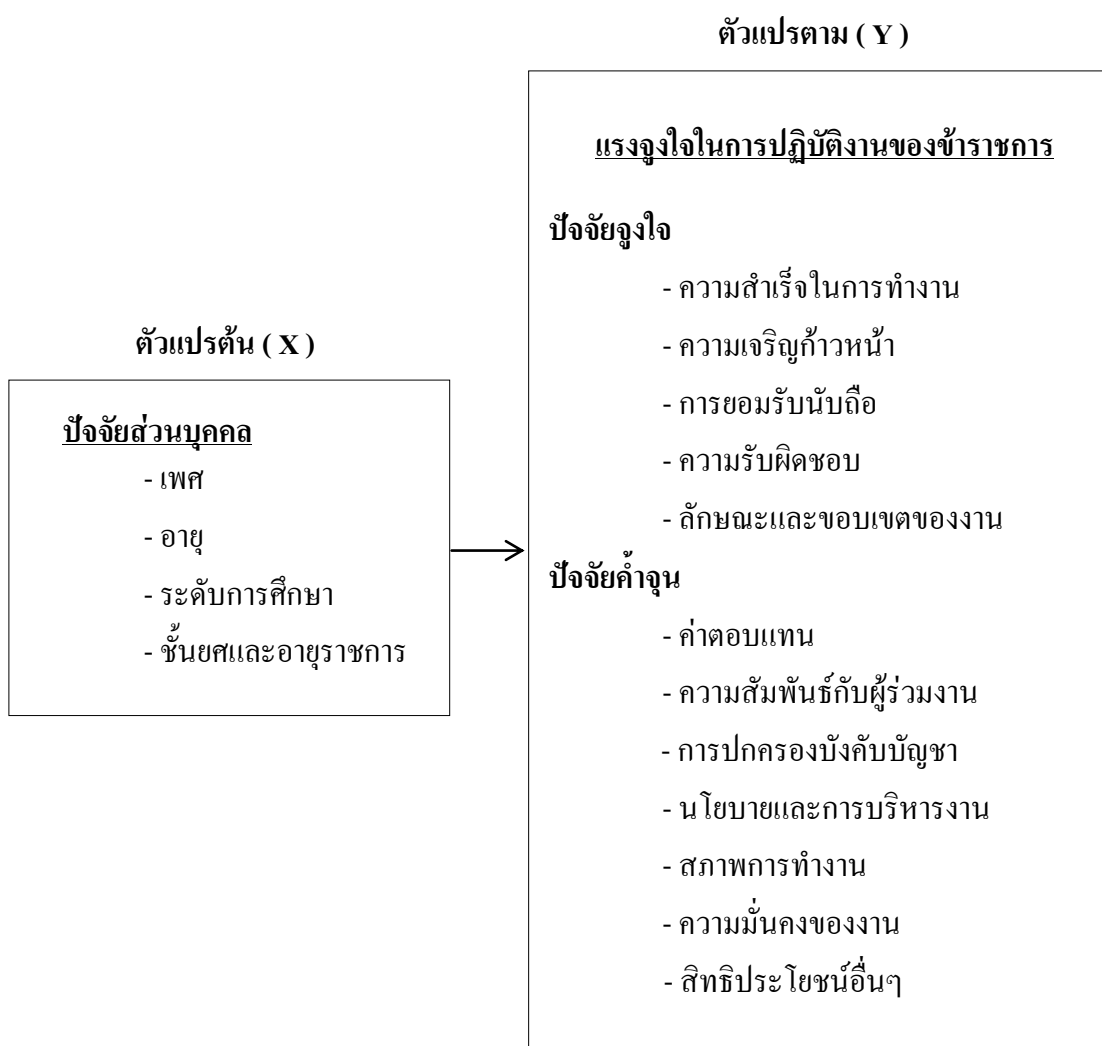
2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม ซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) กับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบ แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้



วิธีดำเนินการศึกษา

1. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1.1 ค่าความถี่ (Frequencies)

1.1.2 ค่าร้อยละ (Percentages)

1.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจของกลุ่มประชากรกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ โดยใช้ สถิติ T-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานใน กรมกำลังพลทหารบก และมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 156 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 2559 แบ่งเป็นข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำนวน 9 หน่วยงาน ชั้นยศสิบตรี จนถึง พันเอก ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)
1	กองธุรการ	40
2	การวิเคราะห์และประเมินค่า	9
3	กองสารสนเทศ	6
4	กองจัดการ	19
5	กองโครงการ และงบประมาณ	17
6	กองบริการกำลังพล	15
7	กองการปกครอง	21
8	กองการเตรียมพล	11
9	กองการศึกษา	18
รวม		156

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ครั้งนี้ เป็นการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา โดยเครื่องมือที่นำมาใช้นี้ ใช้การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย คำถาม 3 ตอน คือ

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย คำถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็น

3.2.1 ทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การพัฒนาและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน เป็นต้น

3.2.2 ทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความ

มั่นคง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ได้แก่ บ้านหนึ่ง บ้านญาติ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ในการปฏิบัติงาน สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านสหนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด เป็นต้น

3.3 ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อที่ ผู้ทำการศึกษาจะได้นำไปรวบรวม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

สรุปผลการศึกษา

1. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน มีชั้นยศสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 84 คน และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรียา ปิ่นตบแต่ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี” ผลการศึกษา พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ศึกษา พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีการจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ได้มีการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้า มีการสูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกหน่วยงานข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีการส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้เพิ่มเติม และเปิดโอกาสหรือ สนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ มีการสูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก คิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ

2. ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ศึกษา พบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทน มีการสูงใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ค่อยเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ในลักษณะการทำงานเดียวกัน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ส่วนมากได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกหน่วยงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในแต่ละหน่วยงานของให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานของกรมกำลังพลทหารบกมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

2.6 ด้านความมั่นคงของงาน มีการสูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาชีพของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เป็นอาชีพที่มั่นคง

2.7 ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ มีการสูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมกำลังพลทหารบก มีการจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด ยังอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน กรมกำลังพลทหารบก ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและยินดีกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้า กรมกำลังพลทหารบก ควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ กรมกำลังพลทหารบก ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มการยอมรับนับถือในผลงานข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ กรมกำลังพลทหารบก ควรเพิ่มการพิจารณามอบหมายงานให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกจะได้พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากขึ้น

1.5 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาเปิดโอกาสให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และพิจารณาเพิ่มการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านค่าตอบแทน กรมกำลังพลทหารบก ควรเพิ่มการพิจารณาให้แต่ละหน่วยงานได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กรมกำลังพลทหารบก ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ สร้างความสมัครสมานสามัคคี เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชา ทุกหน่วยงานปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาให้ทุกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาเพิ่มเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ให้ทุกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.6 ด้านความมั่นคงของงาน กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้กับท่านอย่างเหมาะสม กับตำแหน่งฐานะของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกทุกคน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.7 ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณาเพิ่มการจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด อาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก

บรรณานุกรม

- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2553). แรงจูงใจ.(ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475512/Motivation_by_1.doc.
- อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- อิสริยา ปิ่นตบแต่ง. (2554). ปัจจัยจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์วิทยาการสารสนเทศมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work** (2nd ed.).

New York: John Wiley and Sons.

Lovell, R.B. (1980). **Adult Learning**. New York: Harper and Row.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.