

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งวัฒนธรรม ประเพณีและค่านิยมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจึงจะนำพาองค์การ ไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2528) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวิธีการทำให้บุคลากรภายในองค์การหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรักความผูกพันต่อองค์การและเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ หุ่เมเทแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การนำไปสู่เป้าหมายขององค์การยังผลประโยชน์ต่อสมาชิก และต่อส่วนรวมมากขึ้นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์การมีคุณสมบัติที่กล่าวมานั้น อาจกล่าวได้ว่า คือ “ขวัญกำลังใจ” ของบุคลากรภายในองค์การ การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การจึงควรพัฒนาทั้งด้านทักษะที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในองค์การจึงจะส่งเสริมให้้องค์การเป็น้องค์การที่มีประสิทธิภาพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรภายใน้องค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ้องค์การ ้องค์การใดที่บุคลากรภายใน้องค์การมีขวัญกำลังใจดีจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรภายใน้องค์การมีความสุขในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้า้องค์การใดที่บุคลากรภายใน้องค์การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ หรือไม่ดี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะต่ำตามไปด้วย บุคลากรภายใน้องค์การ ขออนุญาตย้ายหน่วยงาน ลาออกจากงาน ขาดงาน หรือมีปัญหาวินัยด้านอื่นตามมาอีกด้วย ดังนั้นหาก้องค์การใดที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีความเข้าใจเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการทำงานที่ถูกต้อง มีความเข้าใจว่าขวัญกำลังใจนั้นปรับเปลี่ยน ได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก้องค์การ แล้วนำมาประยุกต์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดกับบุคลากร ้องค์การนั้นก็จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน

เยาวลักษณ์ โยธะมาตย์ (2552) กล่าวว่า การส่งเสริมให้บุคลากรใน้องค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและความ

รับผิดชอบ หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแล้วจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดความรักความศรัทธา เสียสละทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาในเชิงลบ จะมีผลทำให้บุคลากรมีการลาออกจางาน เกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมถึงนโยบายองค์การหรืออาจจะทำไปโดยขาดความตั้งใจ ไม่มีความจริงใจในการทำงานขาดความสามัคคีลาพักงาน โดยมีเหตุผลไม่เพียงพอ

สรุปได้ว่าการที่องค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานหรือไม่เพียงใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดกระบวนการต่างๆ ในการบริหารงานภายในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องพัฒนาศักยภาพและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรอย่างถูกต้องและเหมาะสม จะส่งเสริมให้องค์การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 เป็นหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศรวมถึงการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบการปฏิบัติงานของกองทัพบก ตามเจตนารมณ์ของกองทัพไทยซึ่งประกอบด้วยภารกิจ 5 ประการคือการป้องกันประเทศการรักษาความมั่นคงภายในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน และการปฏิบัติภารกิจทางทหารอื่นๆ ที่มีใช้การสงครามเช่น การรักษาสันติภาพ เป็นต้น ซึ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานส่วนมากอยู่ตามแนวชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความยากลำบาก รวมทั้งจะต้องห่างไกลจากครอบครัวอันเป็นที่รัก ดังนั้นการปฏิบัติงานดังที่กล่าวข้างต้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถและสมรรถภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความทรหดอดทนสูง มีความเสียสละ มีขวัญกำลังใจที่ดีเยี่ยม จึงจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพข้าราชการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นายทหารสัญญาบัตร มีจำนวน 22 คนนายทหารประทวน จำนวน 216 คน รวม 238 คนปัจจุบันมีปัญหาด้านกำลังพล คือ

1. กำลังพลขอปรับย้ายหน่วยหรือโอนย้ายงานจำนวนมาก
2. กำลังพลลาออกจากราชการก่อนกำหนดจำนวนมาก
3. กำลังพลมีความเครียดจากการปฏิบัติงาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษา ต้องการศึกษาวเคราะห์ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 เพื่อทราบถึงขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารงาน โดยรวมขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

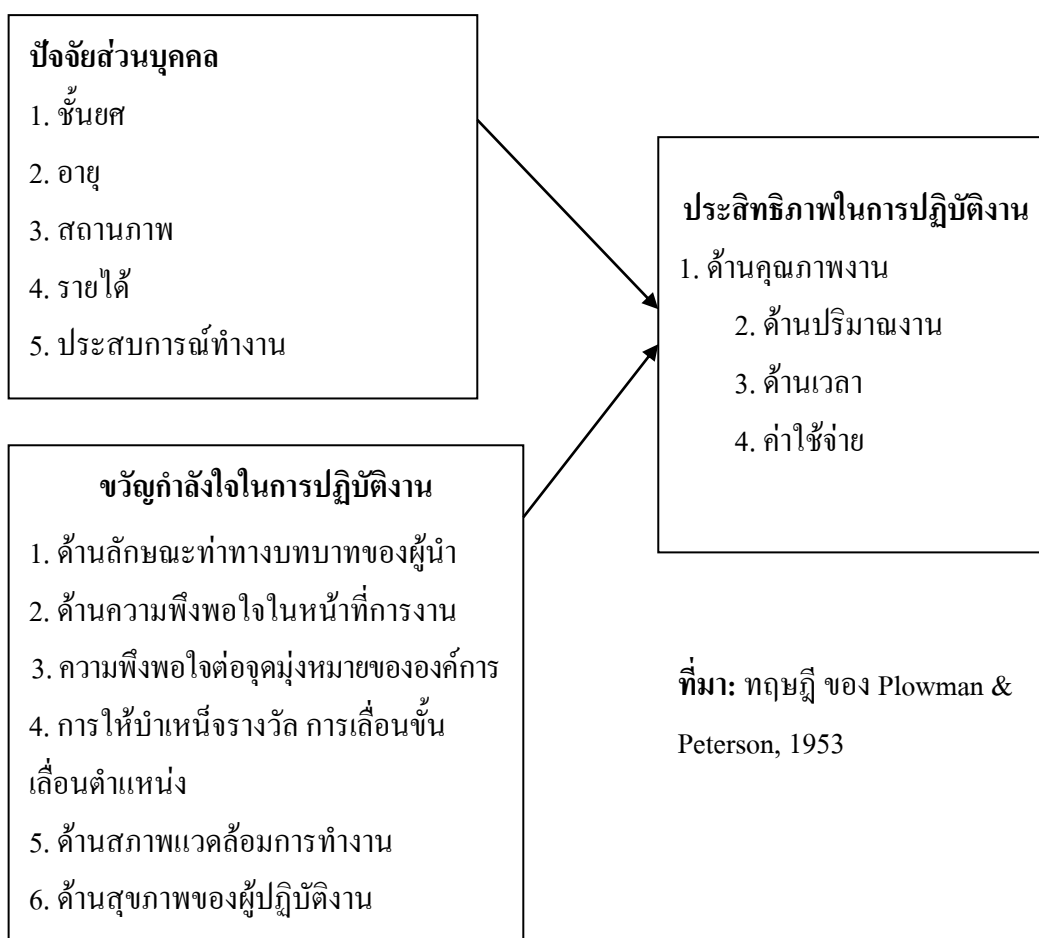
1. เพื่อศึกษาว่าผู้กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29
3. เพื่อศึกษาว่าผู้กำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่จะทำการศึกษาเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุชั้นยศ สถานภาพ รายได้ และ ประสบการณ์ทำงาน รวมทั้งได้กำหนดปัจจัยด้านผู้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดของ Davis (1962) มาเป็นกรอบในการศึกษาจำนวน 6 ด้านด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ, ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน, ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร, การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ที่มา: ทฤษฎี ของ Plowman & Peterson, 1953

ที่มา: แนวคิด Davis, 1962

ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 คำถามการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 เป็นอย่างไร

2. ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 เป็นอย่างไร

1.5 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน แยกต่างกันไป มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แยกต่างกันไป
2. ขวัญกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 โดยมุ่งที่จะศึกษาถึงขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำนวน 238 คน

3. ระยะเวลาในการวิจัย

ห้วงระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2559- กรกฎาคม 2560

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับหน่วยงาน

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายและขอบเขตจำกัดของคำที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ ในลักษณะความตั้งใจ เต็มใจ อุทิศเวลาและแรงกายของตนเองในการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำหมายถึง ผู้นำมีลักษณะของความเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ให้การเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชาการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ ที่ได้รับความเชื่อถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับความรู้ความสามารถของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

1.2 ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อลักษณะงานความชัดเจนและปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสมอันทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

1.3 ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร หมายถึง การมีความพอใจในเป้าประสงค์ขององค์กรที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จได้แก่ ประเทศมีความมั่นคงของชาติทั้งภายในและภายนอก ประชาชนในประเทศไม่มีความขัดแย้ง รวมทั้งปัญหาปัญหาความมั่นคงเรื่องอื่นๆ เช่น ปัญหายาเสพติด การลักลอบเข้าเมือง เป็นต้น

1.4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหมายถึงการได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การได้รับการพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อมีผลปฏิบัติงานที่ดี มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มีโอกาสเข้ารับ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงาน

1.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานหมายถึง สุขภาพทางกายและสุขภาพจิตใจของบุคลากร ได้แก่ การมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีความไม่เจ็บป่วยและมีจิตใจที่เบิกบาน แจ่มใส

2. ข้าราชการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการของกองทัพบก

3. อายุ หมายถึง ช่วงระหว่างอายุปัจจุบันของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม

4. สถานภาพหมายถึง สถานภาพทางครอบครัว คือ โสด สมรส หย่าร้าง

5. รายได้ หมายถึง ช่วงรายได้ ที่ได้รับการการทำงาน เงินเดือน รวมทั้งเงินพิเศษต่างๆ เช่น เงินเพิ่มสู้รบ เบี้ยเลี้ยงจากปฏิบัติหน้าที่

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

7. ชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศทางทหาร ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรยศตั้งแต่ว่าที่ร้อยตรี - พันโทนายทหารประทวน ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี- จ่าสิบเอก (พิเศษ)

8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้าน คุณภาพปริมาณเวลาและค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29