

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการบริหารงานภาครัฐที่ถูกขับเคลื่อนโดยกลไกที่สำคัญคือระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งหากมีกลไกที่ดีในการขับเคลื่อนที่ดีอย่างข้าราชการและบุคลากรส่วนต่างๆ รวมถึงระบบราชการที่ใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศที่ดีได้แล้วนั้น จินนำไปสู่การบริการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือ (NPM) ที่คนไทยในสังคมรู้จักกันเป็นอย่างดี และควรทำความเข้าใจในหลักการในการบริหารตนเองและรวมไปถึงเป็นการบริหารสังคมของตนที่จะส่งผลให้เกิด (Quality) คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ของคนในสังคมเพื่อให้เกิดการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยอย่างมีความสุขในสังคม และเมื่อประชาชนมีการดำเนินชีวิตอย่างอยู่ดีมีสุขแล้วนั้น ประเทศชาติก็ย่อมมีการพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างยั่งยืนเช่นเดียวกัน ซึ่งสถานการณ์ในความเป็นจริงนั้นระบบราชการไทยในปัจจุบัน มีวิวัฒนาการและได้รับการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ฉบับแก้ไข พ.ศ.2553 ว่าด้วยการยุบส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553)

ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพบก กองทัพไทยกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 มาตรา 29 และอัตราราชการจัดเฉพาะกิจ (อจก.) หมายเลข 4400 ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า กำหนดให้โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีหน้าที่ให้การศึกษา อบรม และดำเนินการฝึกนักเรียนนายร้อย มีผู้บัญชาการรับผิดชอบ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก จึงมีหน้าที่ที่สำคัญในการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อย จะดำเนินการฝึกอบรมและปลูกฝังนิสัย วินัย จิตวิทยา และการนำทหาร พลศึกษาวิชาทหารเบื้องต้นแก่นักเรียนนายร้อย เพื่อให้มีลักษณะเป็นนายทหารที่ดีของกองทัพ โดยผู้สำเร็จการศึกษาต้องเป็นแบบฉบับที่ดีของนายทหารสัญญาบัตร กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะผู้นำที่ดีมีวินัย อุทิศตนเพื่อชาติและประชาชน นอกจากนี้ ยังมีความรู้ในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ เป็นผู้มีความคิดก้าวไกลทันต่อกระแสโลก นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกประสานงานกับเหล่าของเหล่าต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรใน

เหล่านั้นๆ ได้รวมทั้งให้การศึกษาภาควิชาการชั้นอุดมศึกษาแก่นักเรียนนายร้อยตามหลักสูตร โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 หน่วยงาน (กองเทคโนโลยีสารสนเทศ 2556, หน้า 23-65) ดังนี้

1. กองบัญชาการ มีหน้าที่ วางแผน ประสานงาน อำนาจการ และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าและนโยบายที่ได้รับมอบหมาย
 2. ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการกำกับดูแล ให้การศึกษาชั้นวิชาการ อุดมศึกษาตามหลักสูตรแก่นักเรียนนายร้อย
 3. ส่วนวิชาทหาร มีหน้าที่ วางแผนดำเนินการ กำกับดูแลการฝึกและการศึกษาวิชาทหารของนักเรียนนายร้อยให้เป็นไปตามหลักสูตร
 4. กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายร้อย ฝึกอบรมนิสิต วินัย จิตวิทยาและการนำทหาร พลศึกษา และวิชาทหารเบื้องต้น
 5. ส่วนบริการ มีหน้าที่ ดำเนินการสนับสนุนหน่วยต่างๆ ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าในเรื่องที่เกี่ยวกับการพลธิการ การยุทธโยธา การสรรพาวุธ การขนส่ง การสวัสดิการ การติดต่อสื่อสารการผลิตและการซ่อมสร้างสิ่งอุปกรณ์ประจำหน่วย ตลอดจนบริการแรงงานและบริการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบ
 6. โรงพยาบาล มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่นักเรียนนายร้อย ข้าราชการ ลูกจ้างตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป
- ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่มีเอกลักษณ์แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป รวมถึงมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าประสบความสำเร็จในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพบกตั้งนั้นในการบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติในทุกระดับชั้นขององค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหามูลค่าและรักษามูลค่าขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553)

องค์กรจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการทหารและด้านอื่นๆ พร้อมปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยในหลักการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือการเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ โดยเน้นสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่องในทุกๆด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรต่างๆควรให้ความสำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคตซึ่งนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Herzberg (1959) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ หรือสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ความรักและความทุ่มเทในงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ (2) ปัจจัยค้ำจุน หรือสิ่งที่หากไม่ได้รับหรือไม่ได้รับความไม่เป็นธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารงานและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้งสองกลุ่มเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าว่ามีปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อที่จะนำเสนอเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนปฏิบัติงานและนโยบาย เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรใน ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รวมทั้งสิ้น 313 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % หรือนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 คน

2. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

2.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

2.1.2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กรลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

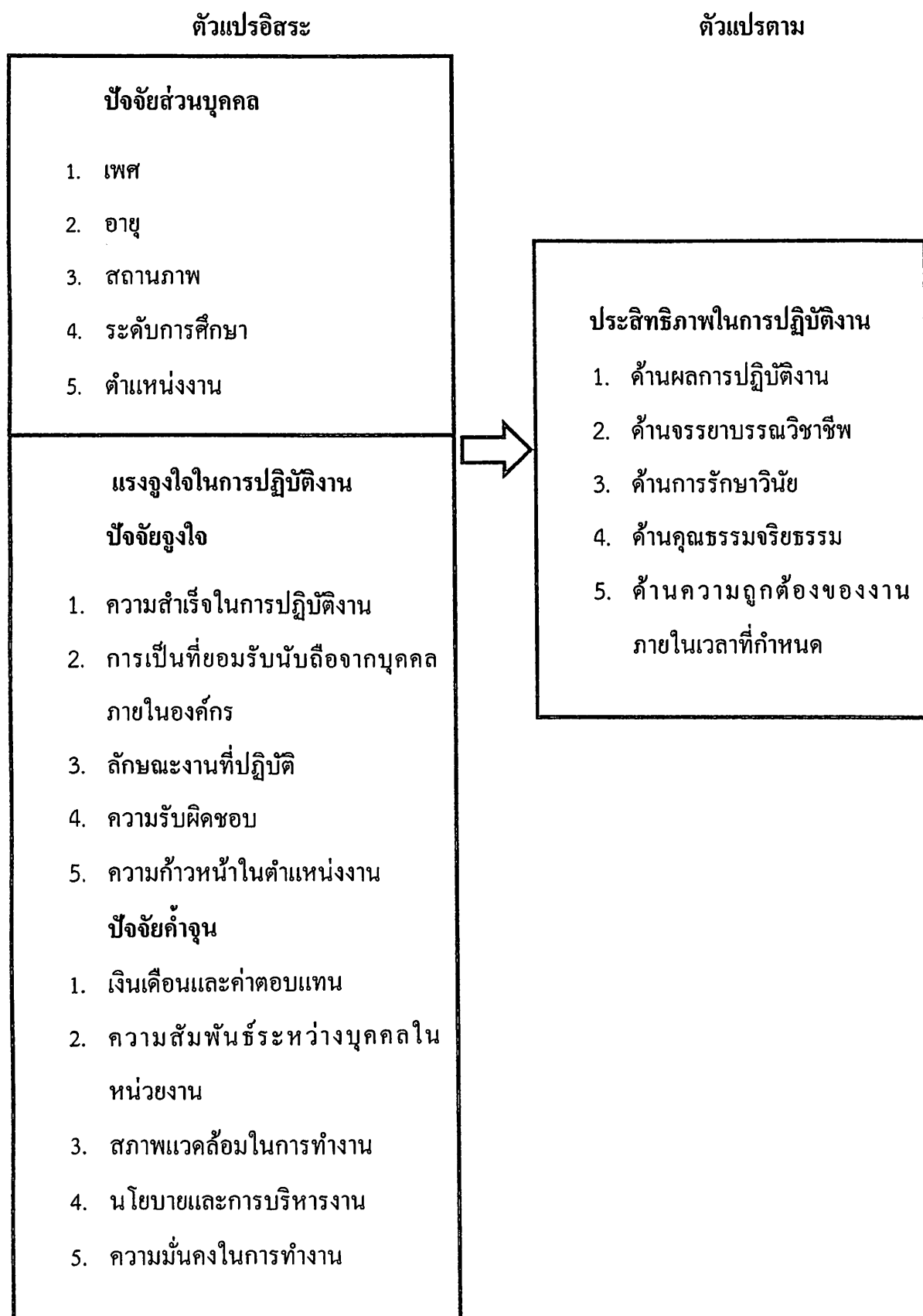
ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

3. การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นตัวแปรอิสระ และใช้หลักเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อาศัยมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาเป็นตัวแปรตาม แสดงตามภาพ ดังนี้

กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ 1) การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน และ 5) ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ จะทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นเพียงผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น เช่น การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

3. ปัจจัยสำคัญเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นให้คุณคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองต่อความต้องการบุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบงาน ไม่พอใจในการทำงานหรือหย่อนประสิทธิภาพการทำงานลง ได้แก่

3.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในรูปของเงินที่เป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเพิ่มเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างกันด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้ง สิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุณหภูมิ หรือ เครื่องมือต่างๆ

3.4 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การบริหารขององค์กร การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ด้วยความตั้งใจและทุ่มเท เพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานได้ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรด้านเวลา แรงงาน และต้นทุน อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งจะประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

5. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก