

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญ คือ แรงจูงใจสามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ (กรรณิกา แก้วสงค์, 2558) แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (ชนิตา เศษลือ, 2556) นอกจากนี้แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย (อรพินทร์ ชูชม, 2555)

กองทัพบก เป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงของประเทศ มีพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 มาตรา 14 กำหนดอำนาจและหน้าที่กระทรวง กลาโหมและหน้าที่ของกองทัพบกไว้ว่า "กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังทางบก และป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ" เพื่อให้บรรลุพันธกิจของกองทัพบก กองทัพบก จึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพล เพื่อมุ่งให้กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ

กรมกำลังพลทหารบกเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน คือ เป็นเสาหลักในบริหารจัดการและพัฒนากำลังพลของกองทัพบกสู่กองทัพที่เป็นเลิศในภูมิภาคอาเซียน โดยกรมกำลังพลทหารบก ถือเป็นกรมฝ่ายเสนาธิการ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านนโยบายกิจการกองทัพบกทั้งหมด รวมถึง การดูแลสวัสดิการของกำลังพลและสิทธิกำลังพลของกองทัพบก

โดยมีเจ้ากรมกำลังพลทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ปัจจุบัน กรมกำลังพลทหารบก มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. สำนักแผนเตรียมพล 2. สำนักพัฒนาและบริหารกำลังพล 3. สำนักปกครองและบริการกำลังพล รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 327 คน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กรมกำลังพลทหารบก ได้ดูแลกำลังพลของกองทัพบกในทุกๆ ด้าน และสนองต่อนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ความเลื่อมล้ำในเรื่องรายได้ และภาพลักษณ์ที่แย่งจากปัญหาคอร์รัปชัน และการขาดประสิทธิภาพดังกล่าว เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้รัฐบาลประสบปัญหาขาดแคลนคนเก่งเข้ามารับราชการ ดังนั้นในปี 2551 สำนักงาน ก.พ. จึงได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2551 (ต่อไปเรียก “พระราชบัญญัติฯ”) โดยเน้น เรื่องการใช้ระบบเงินเดือนตามความสามารถ ยกเลิกการขึ้นเงินเดือนแบบขั้นตายตัว และการเปิดโอกาสให้บุคลากรก้าวหน้าในสายงานเร็วขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้แข่งขันได้กับเอกชนและคาดหวังว่าจะจงใจให้คนเก่งรุ่นใหม่หันมารับราชการ และแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันได้ (อภิรักษ์รัฐ ทรัพย์มาก และ เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ), 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้นไป

คำถามในการศึกษา

1. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีเพศต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
3. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
4. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่
5. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่

6. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามลักษณะ

ส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับชั้นยศ
5. จำนวนปีที่รับราชการ

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5 สถานภาพของอาชีพ
 - 2.6 นโยบายและการบริหาร

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.8 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

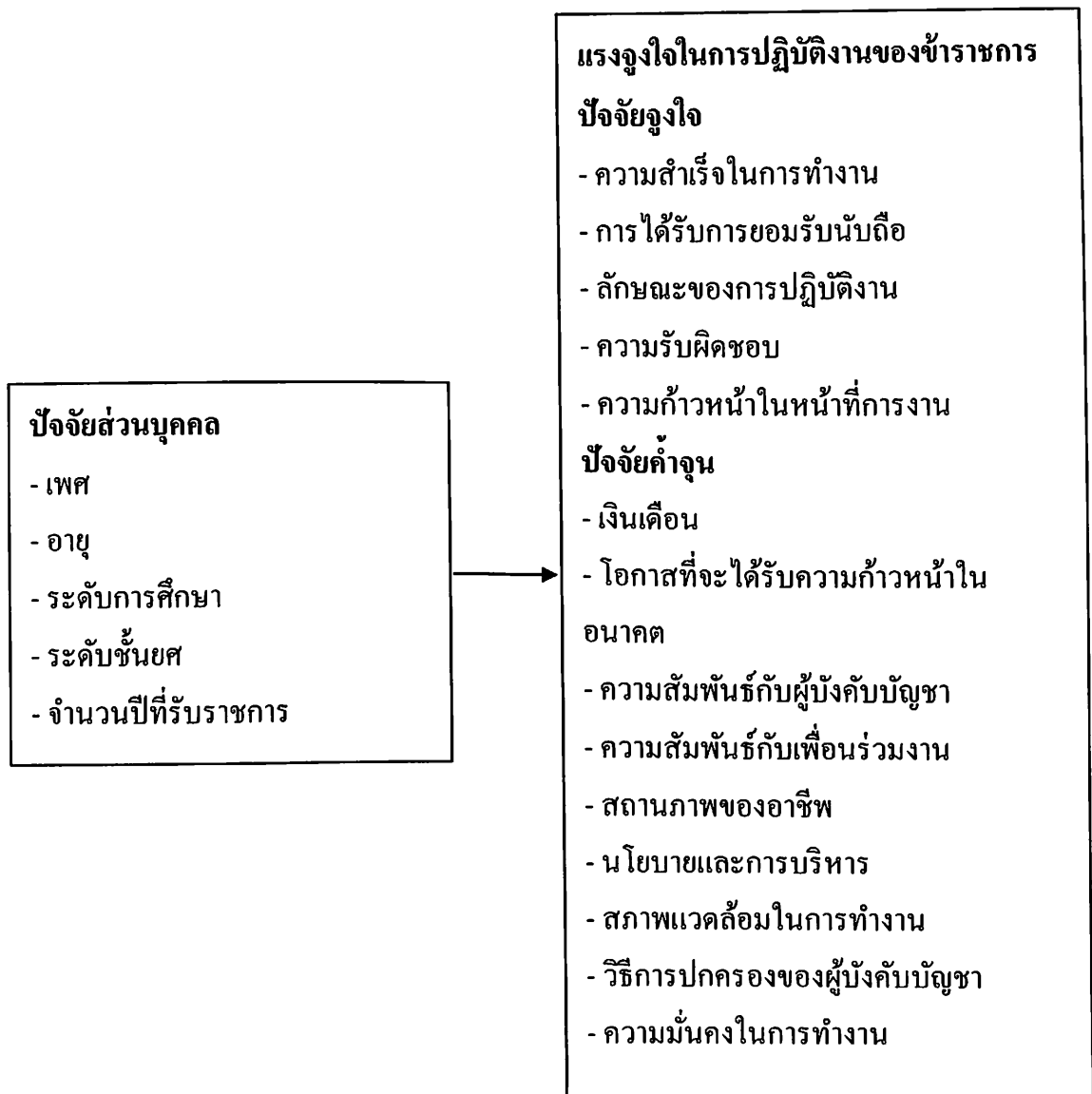
2.9 ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา

1. ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ ต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งปฏิบัติงานจริงในกรมกำลังพลทหารบก จำนวน 327 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการ

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

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 - มีนาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
3. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง คุณลักษณะของกำลังพลผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศชาย และ เพศหญิง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่กำลังพลตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของกำลังพลในปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

ระดับชั้นยศ หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ทั้งเพศชาย และ เพศหญิง ที่สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

จำนวนปีที่รับราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่กำลังพลเริ่มบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม อารมณ์ความรู้สึกและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับพลัง ผลักดันที่กระตุ้นให้มนุษย์มีความกระตือรือร้นหรือมีความคาดหวัง และพยายามแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุในสิ่งที่คาดหวังภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็น โอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่ชอบและรักงานเป็นตัวสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพิ่มขึ้นและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1. **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดระยะเวลา ผลงานเป็นที่ยอมรับขององค์กร แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการทำงานนั้น

2. **การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและจากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น การยอมรับนับถือนี้ อยู่ในรูปของการยกย่อง นับถือ ชมเชย เป็นต้น

3. **ลักษณะของการปฏิบัติงาน (The Work Itself)** คือ เป็นงานที่หน้าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานมากขึ้น

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)** คือ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ จะพบในสภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้อง กับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรจะทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่อยากทำงานมีความท้อแท้ ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Supervisors Relationship) หมายถึง การที่บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน และเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะด้วยกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ
5. สถานภาพของอาชีพ (Status) อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม
6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน
8. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน บริหารงาน จัดสรรงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
9. ความมั่นคงในการทำงาน (Job and Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน