

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งยึดโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นกัน (มหิศวรงค์ ชัยเพ็ชร์, 2560, หน้า 1) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิตซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560, หน้า 28)

ดังนั้นในการปฏิบัติงาน นอกจากจะมีระเบียบวินัยคำสั่งเป็นตัวควบคุมให้กำลังพลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือความสุขกายสบายใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกลดลงแล้วจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกหรือรสนิยมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น “ขวัญและกำลังใจ” จึงถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานจะเป็นการช่วยรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการและส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (กฤษณะ นันทะวิชัย, 2560, หน้า 2) โดยในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดีมักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้เป็นที่พอใจตามความมุ่งหมายขององค์กรและจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน

ขวัญจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2547) ขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจกับองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

พื้นที่อุปสรรคในยามซับซ้อนได้ ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องเสริมสร้างขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญไม่ดี ก็ทำงาน โดยแสดงความสามารถไม่ได้เต็มที่ ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 2) เพื่อจะแน่ใจได้ว่าการปกครองจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานออกมาอย่างเต็มที่ การสูญเสียจากการเลินเล่อจะลดลงและบรรยากาศแห่งความมีมิตรไมตรีจะเกิดขึ้นในองค์กรนั้น ก่อให้เกิดความเป็นสุขใจ ที่จะได้ช่วยกันทำงานให้สำเร็จด้วยดี และเป็นที่ยอมรับด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถที่จะแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหมมีภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงกลาโหม และทำหน้าที่เป็นฝ่ายเสนาธิการให้กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยมีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กำลังผลที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมประกอบด้วย ข้าราชการที่ปรับย้ายมาจากกองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กับกำลังผลอีกส่วนหนึ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมบรรจุเข้ารับราชการเอง ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร การที่ภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรเหล่านี้เป็นสำคัญ (ธวัชชัย พิกเทพ, 2551, หน้า 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบาย ขององค์การที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ และเป็นแนวทางให้องค์การอื่น ๆ สนใจนำไปปรับปรุงองค์การให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

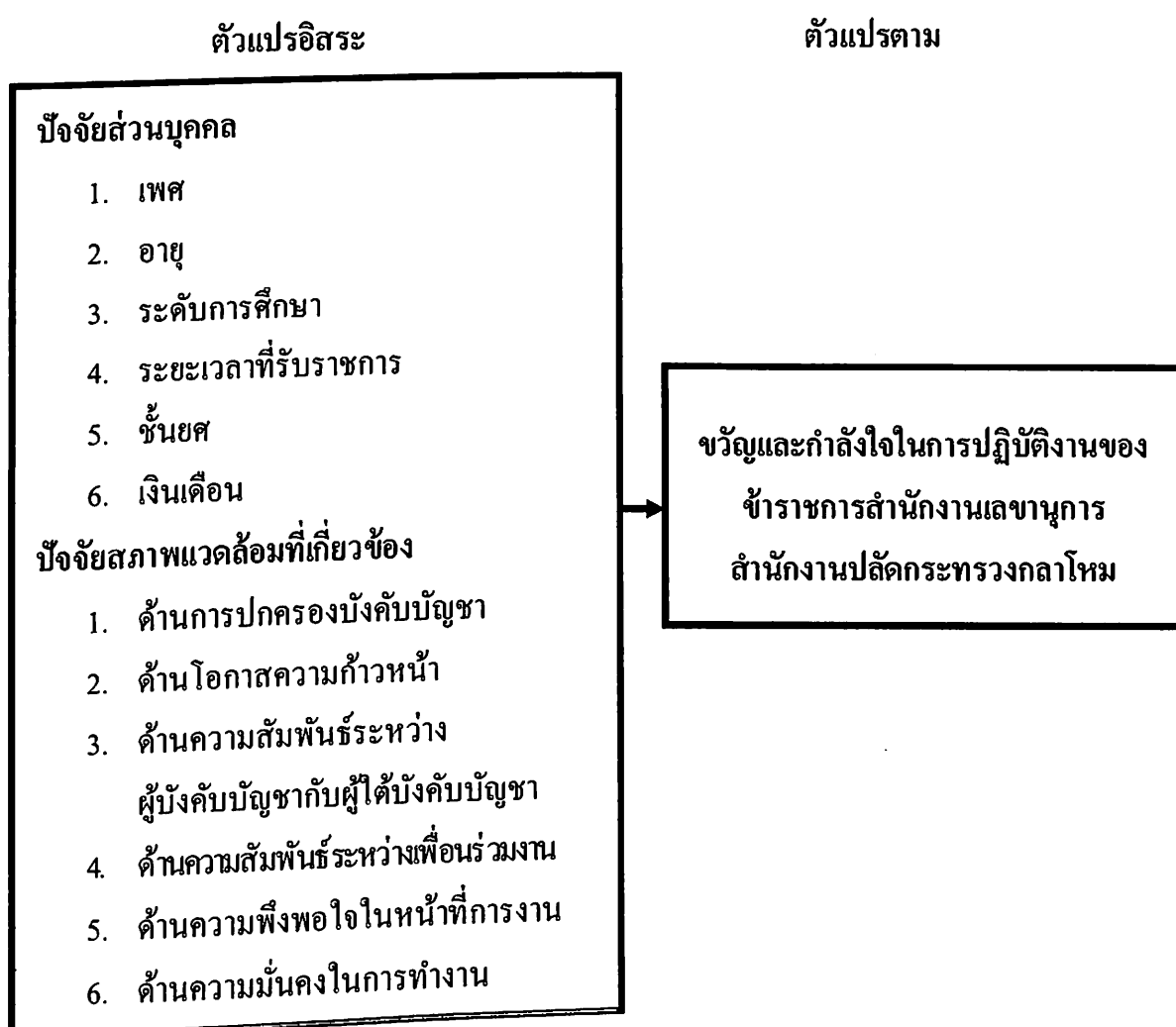
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการในเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

4. สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระยะเวลาที่รับราชการ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีชั้นยศ ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
6. ข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเวลา ทำการวิจัยในห้วงเวลา ตั้งแต่ธันวาคม 2562 ถึงกุมภาพันธ์ 2563

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน จำนวนทั้งสิ้น 118 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562)

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ชั้นยศ และเงินเดือน ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

4. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้วางแผนแก้ไขปัญหา และพัฒนางานบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. นิยามศัพท์

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัย หรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัว และจะมีปฏิกิริยาได้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นใน 6 ด้าน ดังนี้

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ได้มีการจัดสายบังคับบัญชา ตามลำดับ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน กำกับ ดูแล การนิเทศติดตามผล ต่อพนักงานส่วน ค้ำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนชั้น การได้รับบำเหน็จบำนาญความดีความชอบ โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิทางการศึกษา

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรักใคร่ สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนิทสนม เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ คำแนะนำปรึกษาหารือในเรื่องการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนในความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยคุณธรรม

6. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงาน ความชัดเจน และปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสม อันทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ต่อไป

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มั่นคงถาวร ไม่ถูกเปลี่ยนหรือถูกยุบ จนทำให้เกิดความหวั่นไหวว่าไม่รู้อนาคตจะเป็นอย่างไร

8. องค์การ หมายถึง สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

9. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการทหารชั้นประทวน

10. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาที่รับราชการ เงินเดือน ของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมองค์การบริหารส่วนตำบลไทโรใหญ่ อำเภอไทโรน้อย จังหวัดนนทบุรี

11. เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น ชาย และหญิง

12. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น 18 – 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

13. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

14. ระยะเวลาที่รับราชการ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุแต่งตั้ง และปฏิบัติงานมาจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น ไม่เกิน 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปี

15. ชั้นยศ หมายถึง เครื่องกำหนดฐานะหรือชั้นของบุคคล แบ่งออกเป็น นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน

16. นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง ผู้ที่ได้รับยศทหารตั้งแต่ ร้อยตรี ร้อยโท ร้อยเอก พันตรี พันโท พันเอก เรือตรี เรือโท เรือเอก นาวาตรี นาวาโท นาวาเอก และ เรืออากาศตรี เรืออากาศโท เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก

17. นายทหารประทวน หมายถึง ผู้ที่ได้รับยศทหารตั้งแต่ สิบตรี สิบโท สิบเอก จำสิบตรี จำสิบโท จำสิบเอก จำตรี จำโท จำเอก พันจ่าตรี พันจ่าโท พันจ่าเอก และ จำอากาศตรี จำอากาศโท จำอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท พันจ่าอากาศเอก

18. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น 8,000 – 10,000 บาท 10,001 –
15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท 25,001 บาทขึ้นไป