

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554 ก็ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้วยเช่นกัน และในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Resources)

ปัจจัยทางการเงิน (Financial Resources) ปัจจัยทางด้านกายภาพ (Physical Resources) แต่ถ้าขาดซึ่งคน (Human Resources) ปัจจัยทางการบริหารเหล่านี้ก็ไม่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้เลย (วันชัย มีชาติ, 2554 : 1) เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่าง ไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย หรือประสบผลสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารงานบุคคล (Human Management) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการบำรุงขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 395)

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความสนใจความกระตือรือร้นเอาใจใส่ ในหน้าที่การงานของตน หากบุคคลใดก็ตามปฏิบัติงานอยู่ในรูปเสียขวัญ การปฏิบัติงานก็ไม่ได้เต็มที่ และไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้เขามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ

ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญและกำลังใจที่ดีจะสร้างงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ขวัญยังช่วยให้เกิดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ตามข้อบังคับขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง ดังนั้นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจดี จะส่งผลดีต่อการบริหารงาน กล่าวคือ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในองค์กร มีความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์กร โดยที่องค์ประกอบของขวัญกำลังใจนั้น แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยมีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านการให้แรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน (บรรยงค์ โตจินดา. 2543 : 378-379)

จากองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใดด้านหนึ่ง หรือขาดขวัญและกำลังใจทั้ง 6 ด้าน องค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ

และจากสภาพปัญหาตามแนวชายแดนไทยกัมพูชา ที่ปัจจุบันยังมีปัญหาเรื่องเส้นแบ่งเขตแดนยังไม่แน่ชัด การเจรจาแบ่งปันแนวเขตแดนร่วมกันระหว่างทั้งสองประเทศยังไม่มีข้อยุติ ประกอบกับทั้งสองประเทศต่างก็อ้างกรรมสิทธิ์ในการครอบครองพื้นที่ตามแนวชายแดน ทำให้เกิดมีพื้นที่ทับซ้อนอยู่หลายพื้นที่ และเกิดปัญหากรณีพิพาทในเรื่องการรุกล้ำเขตแดนเป็นประจำ ส่งผลให้ทั้งประเทศไทยและประเทศกัมพูชายังคงมีทหารรักษาเอกราชตามแนวชายแดนอยู่ตลอดแนวพื้นที่เขตติดต่อของทั้งสองประเทศ สำหรับในการป้องกันอธิปไตยของประเทศ ตลอดแนวชายแดนพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด กำลังพลผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ป่าเขาตลอดแนวชายแดน ส่วนใหญ่เป็นกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร จากปัญหาการกระทบกระทั่งกันตามแนวชายแดน ในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์กับประเทศเพื่อนบ้าน การปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ยาวนาน สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล อาจผลมีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร จนอาจจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์กร (กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด) ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด จากองค์ประกอบของขวัญทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย อันจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บังคับบัญชา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด ตัดสินใจ วางแผนพัฒนา หาแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลดังกล่าว เพื่อที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบแนวคิด และข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ วางแผนพัฒนา หาแนวทางในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถรับทราบถึงปัญหา และข้อมูลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

3. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ในปีงบประมาณ 2555 จำนวนทั้งสิ้น 3,004 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ตัวแทนกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยติดแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ประกอบด้วย กำลังพลชั้นประทวน จำนวน 86 คน พลทหาร จำนวน 126 คน และอาสาสมัคร จำนวน 141 คน รวม 353 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) อายุ
- 2) สถานภาพสมรส
- 3) วุฒิการศึกษา

2.1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

- 1) ตำแหน่งงาน
- 2) ชั้นยศ
- 3) เงินเดือน
- 4) อายุราชการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

2.2.1 ด้านสวัสดิการของหน่วย

2.2.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2.3 ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.2.5 ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง

2.2.6 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย

นิยามศัพท์เฉพาะ

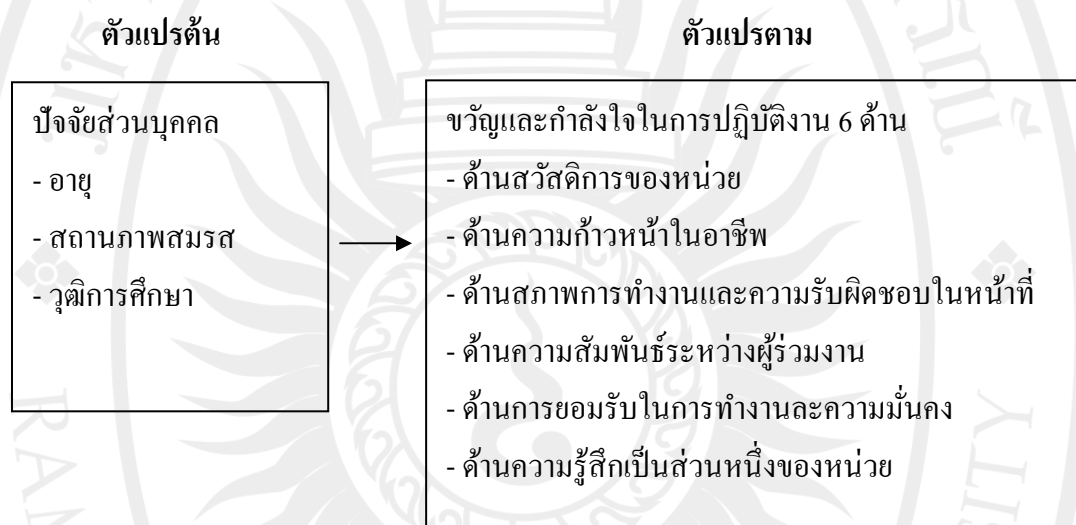
ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ในลักษณะที่เป็นจิตใจ ที่มีต่อหน่วยงานของตน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และลักษณะส่วนตัวของบุคคลนั้น
2. **กำลังพล** หมายถึง กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
3. **นายทหารชั้นประทวน** หมายถึง นายทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด โดยได้รับการแต่งตั้งชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าตรี ถึงพันจ่าเอก (พ)
4. **พลทหาร** หมายถึง ทหารกองประจำการ ตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการรับราชการทหาร ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
5. **อาสาสมัคร** หมายถึง กำลังประชาชนที่อาสาสมัครมาปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด และได้รับการแต่งตั้งเป็นอาสาสมัคร โดยได้รับเงินเดือน และค่าจ้าง
6. **ค่าตอบแทน** หมายถึง เงินเดือน และค่าจ้าง ที่กำลังพลผู้ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ได้รับจากการปฏิบัติงาน
7. **สวัสดิการของหน่วย** หมายถึง การดำเนินการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดการบริการด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
8. **ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง ความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความดี ความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย และการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
9. **สภาพการทำงานและความรับผิดชอบ** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
10. **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความคุ้นเคย ความสนิทสนม ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และกำลังพลที่ร่วมปฏิบัติงานกัน ในหน่วยงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด
11. **การยอมรับในการทำงานและความมั่นคง** หมายถึง การยอมรับในขีดความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด

12. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในหน่วยงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด เช่น การเข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรม การแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกผูกพันกับหน่วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานในการวิจัย

1. กำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. กำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. กำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน