

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบ ที่ 3

กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์

PERFORMANCE MOTIVATION OF MILITARY OFFICER IN THIRD INFANTRY BATTALION FIRST REGIMENT THE KING'S OWN BODYGUARD

พันโท ชาญยุทธ แคล้วปลอดทุกข์

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : kookkik9522@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ 2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จำนวน 259 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว และแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจ้าง

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการของกองพันทหารราบ ที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์

ABSTRACT

The purposed of this study aims to: 1. Finding the level of motivation in operation of Third Infantry Battalion First Regiment The King's Own Bodyguard staff. 2. Evaluation of self motivation distinguished by personal. 3. Solutions for problem solving and suitable reliable and possible processes for motivated operation of Third Infantry Battalion Frist Regiment The King's Own Bodyguard staff. The samples of this study are 259 members of Third Infantry Battalion First Regiment The King's Own Bodyguard. Tools of this study are a personal information and motivation factors questionnaire. The statistics used for analyze are frequencies data, percentage, averages, standard deviation, F-test and significant confident is 0.05.

The results of this study

1. The level of motivation in operation of Third Infantry Battalion First Regiment The King's Own Bodyguard staff is high. Although, when considered in each Factor found the first average factor is incentive to work and the support factors are secondary.

2. The test of hypothesis found differentiate of personnel factor such as ages, education, ranks and work experience inconclusive in incentive and support factor.

Keywords : motivation in operation, military officer, third infantry battalion, first regiment the king's own bodyguard

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรคงานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพ และมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม แม้กระทั่งรายละเอียดเล็กน้อยๆ คอยชี้แนะในเรื่องต่างๆ ก็จะส่งผลให้ผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ธนิกานต์ มามะศิริรานนท์, 2545, หน้า 7 - 9)

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจ และเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดีก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในที่สุด (ธนิกานต์ มามะศิริรานนท์, 2545, หน้า 10)

การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ (นามย่อ ร.1 พัน.3 รอ.) แต่เดิมนั้น คือ กรมทหารรักษาวังในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีต้นกำเนิดสืบเนื่องมาจาก กรมวังนอกซึ่งเป็นส่วนราชการหนึ่งในพระราชสำนัก ดังที่ทรงดำริว่า “การทหารวังนั้นมิใช่หน้าที่เฉพาะของทหารแต่เป็นหน้าที่ของกรมวังนอก” โดยโปรดเกล้าฯกรมวังนอกขึ้นเป็น “กรมทหารรักษาวัง” เมื่อวันอังคารที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ.2454 และต่อมาเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2457 ได้โปรดเกล้าฯให้ขนานนามกรมนี้ว่า กรมทหารรักษาวังในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว หรือโปรดให้ออกนามอย่างย่อว่า “กรมทหารรักษาวัง ว.ป.ร. เพื่อเป็นเกียรติประวัติในฐานะที่ได้ทรงเป็น

องค์ผู้บังคับการพิเศษของกรมทหารนี้ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการถวายความปลอดภัยถวายพระเกียรติใน ขบวนแห่แต่สถาบันพระมหากษัตริย์ และรักษาการณ์ตามพระราชวังและพระตำหนักต่างๆ

เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคต เนื่องด้วยปัจจัยหลายๆอย่าง ทั้งทางด้านงบประมาณและการเมืองที่ไม่มั่นคงในช่วง รัชกาลที่ 7-8 หน่วยนี้จึงถูกปรับขนาดลงจากระดับกรมเป็นระดับกองพัน จนกระทั่งภายหลังสงครามมหาเอเชียบูรพา หรือสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงได้ แปรสภาพเป็น กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ใน พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว จนปัจจุบัน

โดยมีภารกิจและหน้าที่เป็นหน่วยทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ มีหน้าที่ถวายความปลอดภัยถวายพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, สมเด็จพระนางเจ้าฯพระบรมราชินีนาถ ใน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช, พระรัชทายาท, ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์และ พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์โดยใกล้ชิด อีกทั้งยังปฏิบัติภารกิจของกองทัพบกอีกด้วย

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีโครงสร้างการ จัดแบ่ง ส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ดังนี้

1. กองบังคับการกองพัน
2. กองร้อยสนับสนุนการรบ 1 กองร้อย
3. กองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ 1 กองร้อย
4. กองร้อยอาวุธเบา 3 กองร้อย

จากปัจจัยดังกล่าว ทำให้มีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือ เปลี่ยนแปลงไป จึงอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของ ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลและรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานใ นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหา อุปสรรคและหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการศึกษา

- 1.ข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน
2. ข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน
3. ข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน
- 4.ข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีอายุราชการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ครั้งนี้ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ซึ่งปฏิบัติงานจริงใน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีจำนวน 259 นาย

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัวแปรคือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน สิทธิประโยชน์อื่นๆ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มต้นการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือน
มีนาคม 2560

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3
กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำของกอง
พันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์
3. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการประจำของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษา
พระองค์

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ชั้นยศ
- อายุราชการ

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการทำงาน
- ความเจริญก้าวหน้า
- การยอมรับนับถือ
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะและขอบเขตของงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- ค่าตอบแทน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- สิทธิประโยชน์อื่นๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการประจำกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ และมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 259 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 2560 แบ่งเป็นข้าราชการประจำกองบังคับการกองพัน มียอด กำลังพล 45 นาย ประจำกองร้อยสนับสนุนการรบ 1 ร้อย มียอดกำลังพล 38 คน ประจำกองร้อยสนับสนุนการช่วยรบ 1 กองร้อย มียอดกำลังพล 54 นาย ประจำกองร้อยอาวุธเบาที่ 1 จำนวน 1 กองร้อย มียอดกำลังพล 41 นาย ประจำกองร้อยอาวุธเบาที่ 2 จำนวน 1 กองร้อย มียอดกำลังพล 39 นาย ประจำกองร้อยอาวุธเบาที่ 3 จำนวน 1 กองร้อย มียอดกำลังพล 42 นาย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ

2.2 แบบสอบถามปัจจัยคำจูน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการของกรมกำลังกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 ชั้นยศสิบตรี-จ่าสิบเอก จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจิตใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.10 และปัจจัยคำจูน มีค่าเฉลี่ย 4.06

2.1 ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จของงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.21 รองลงมา ท่านภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และท่านพึงพอใจต่อความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.08

ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมา การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 4.00 และหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.09 รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.94 หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ย 4.06 และผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.11 รองลงมา ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ย 4.08 และท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ย 3.99

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.14 รองลงมา ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.02 และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลอยล้ามาก มีค่าเฉลี่ย 3.99

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.96 เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.86 เท่ากันกับ ค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.86

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.05 รองลงมา ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหรือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา มีค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านนโยบายและการ

บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายในการ ดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.12 รองลงมา องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.06 และองค์กรของท่านมีการ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ การด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 รองลงมา เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83

ด้านความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านความมั่นคงของงาน อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด 4.35 รองลงมา องค์กรของท่านให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มี ค่าเฉลี่ย 4.15 หน่วยงานของ และ องค์กรของท่านมีระบบการประกัน การเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.07

ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ อยู่ในระดับระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.11 รองลงมา การบริการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.05 และการเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05

อภิปรายผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาพบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สองด้าน โดยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยค่าจุน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อิศรียา ปิ่นตบแต่ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ของ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี” ผลการวิจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจภายนอก และปัจจัยจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ศึกษา พบว่า

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีการสนใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.1.2 ด้านความเจริญก้าวหน้า มีการสนใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกหน่วยงานข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ มีการสนใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ปฏิบัติอยู่มีผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ฟังพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

1.1.5 ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ คิดว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ

1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีการสนใจอยู่ในระดับมาก โดยผู้ศึกษา พบว่า

1.2.1 ด้านค่าตอบแทน มีการสนใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ คิดว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกหน่วยงานของข้าราชการมีกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

1.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในแต่ละ หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการ ดำเนินการที่ชัดเจน และเหมาะสม

1.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1.2.6 ด้านความมั่นคงของงาน มีการสนใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาชีพของข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง

1.2.7 ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ มีการจูงใจอยู่ในระดับปานมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี Herzberg (1959, pp.113-115) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954, pp.80) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทาง ที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมพัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้าย หรือ ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจนการมีส่วนร่วมในนโยบาย การมอบหมายงานและหน้าที่ การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะ เป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรม ซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) กับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูซา เฟื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จของงาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรส่งเสริมความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2. ด้านความเจริญก้าวหน้า กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นทางการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์

3. ด้านการยอมรับนับถือ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มการยอมรับนับถือในผลงานข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรเพิ่มการพิจารณามอบหมายงานให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์จะได้พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากขึ้น

5. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาเปิดโอกาส ให้ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

1. ด้านค่าตอบแทน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรเพิ่มการพิจารณาให้แต่ละหน่วยงานได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันเพื่อสามารถช่วยเหลือกันได้เมื่อเดือดร้อน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชา ทุกหน่วยงานปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4. ด้านนโยบายและการบริหาร กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาให้ทุกการกำหนดนโยบาย สามารถนำไปปฏิบัติได้งาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาดำเนินการในเรื่อง การจัดหาห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. ด้านความมั่นคงของงาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

7. ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ควรพิจารณาเพิ่มการจัดสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด อาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ มีมากขึ้น

2.ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์

รายการอ้างอิง

จุฑามาศ ชูจินดา, กิตติยานภลัย ภูตระกูล และ ณภัทร โชคชนินกุล. (2556). แรงจูงใจในการศึกษา

ต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ในเขตจังหวัดนนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้งาน และความสุขในการทำงาน.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์. (2545). เทคนิคการจูงใจพนักงาน.กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุคส์.

Alderfer, C. P. (1972). **Existence Related Need and Growth**. New York: Free Press.

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior**. Belmont, CA: Thomson/
Wadsworth.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work**. (2nd ed.).
New York: John Wiley and Sons.