

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

WORK MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS

IN DIRECTORATE OF LOGISTICS

ติบเอกหญิง ณัฐธิญา บัวรุ่ง

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : bnattiya@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ฐานะ และเงินเดือน แตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

ABSTRACT

This study aims to study the working motivation level of the Directorate of Logistic officers and to compare the motives of the officers as well as classify them by personal factors. The population used in this study are the 239 officers of the Directorate of Logistic and the instruments used in the study are frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and F-test.

The study indicated that the working motivation level of the Directorate of Logistic officers is very high in general and the average of the motivating factors is higher than the supporting factors. Regarding the hypothesis testing, it was found that the individual factors of the Directorate of Logistic officers are different in gender, age, education, rank, and salary while there is no difference in the motivating factors and the supporting factors.

Keywords : work motivation, military officers in directorate of logistics

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานในลักษณะที่ยินดีจะทุ่มเทความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจนั้น มีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ทั้งปัจจัยที่มีลักษณะที่เป็นนามธรรมคือการทำงานที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงในการทำงานซึ่งมุ่งเน้นทางด้านจิตใจ และปัจจัยที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมคือปัจจัยทางกายภาพทั้งหลาย เช่น สภาพการทำงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึงความปรารถนาหรือความต้องการที่มีอยู่ของพนักงานในขณะนั้น โดยดูสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบด้วย และเวลาเดียวกันก็ต้องจัดสิ่งที่ใช้ตอบสนองความต้องการ หรือที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Incentives) ให้ตรงกับความต้องการที่มีอยู่ในขณะนั้น เพื่อสามารถกำกับพฤติกรรมให้เป็นไปตามต้องการได้ (นวะรัตน์ พิงโพธิ์สก, 2552, หน้า 22)

กองทัพบก เป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบงานด้านความมั่นคงของประเทศ มีพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 มาตรา 14 กำหนดอำนาจและหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมและหน้าที่ของกองทัพบกไว้ว่า "กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังทางบก และป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ" เพื่อให้บรรลุ พันธกิจของกองทัพบก กองทัพบกจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางการทหารนั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เป็นต้น

สำหรับกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เป็นหน่วยงานฝ่ายเสนาธิการหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย แผนโครงการและงบประมาณที่เกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง กำหนดนโยบาย ประสานงานและกำกับดูแลความต้องการการจัดสิ่งอุปกรณ์และยุทธโศปกรณ์ทั้งในและนอกประเทศ ควบคุม กำกับดูแลการเก็บรักษาแจกจ่าย จำหน่าย การบริการทางการส่งกำลังบำรุง การจัดการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การประสานควบคุมและกำกับดูแลฝ่ายเทคนิคในการกำหนดภารกิจ การจัดระเบียบปฏิบัติ การดำเนินการกำลังพล การฝึก การศึกษา วิชาการส่งกำลังบำรุง การงบประมาณการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง มีเจ้ากรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ปัจจุบันกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. ส่วนสำนักงานผู้บังคับบัญชาและหน่วยที่ขึ้นตรง 2. สำนักบริหารและพัฒนาระบบ 3. สำนักส่งกำลังบำรุง รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 594 คน ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการปรับระดับขั้นเงินเดือนของข้าราชการทหารเพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการทหาร(ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค.57

จากปัจจัยการปรับโครงสร้างการจัดใหม่ ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย.57 และการปรับระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มาบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการ ทำให้ผู้ศึกษาต้องการที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และ หาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการศึกษา

1. ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งปฏิบัติงานจริงในกรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 594 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 60 ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 239 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

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

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน สถานะของอาชีพ และชีวิตส่วนตัว

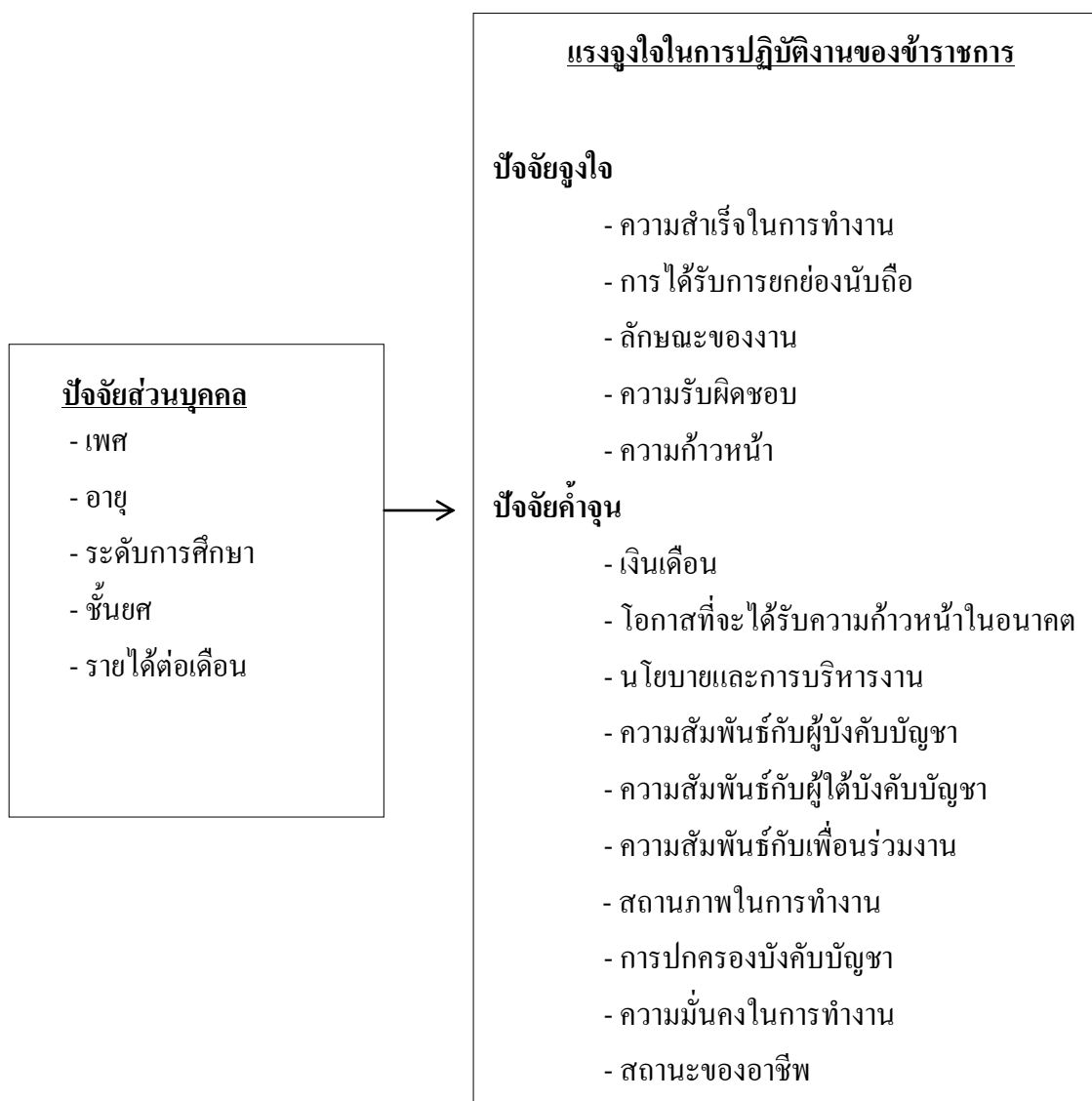
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ระหว่าง เดือนมกราคม 2560 ถึง เดือนมีนาคม 2560

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกรมส่งกำลังบำรุง ทหารบก
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้รับปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลัง บำรุงทหารบก เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการศึกษา



วิธีดำเนินการศึกษา

1. รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ระเบียบแบบแผนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา และแบบสถิติเชิงอนุมาน การวางแผนวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ประมวลผลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 ค่าความถี่ (Frequencies)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentages)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจของกลุ่มประชากรกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ โดยใช้ สถิติ T-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานใน กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก และมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 594 คน ณ วันที่ 1 มกราคม 2560

3. การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ครั้งนี้เป็นการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา โดยเครื่องมือที่นำมาใช้นี้ ใช้การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย คำถาม 3 ตอน คือ

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย คำถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน

3.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกดังนี้

3.2.1 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

3.2.2 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน สถานะของอาชีพ และชีวิตส่วนตัว

3.3 ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อให้ผู้ทำการศึกษาจะได้นำไปรวบรวม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ผลการศึกษา

1. ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 71.10 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.30
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้งสองด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ
3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีเพศ ระดับการศึกษา และชั้นยศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้งสองด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลฯ และ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

ผลการวิจัย ปัจจัยจูงใจในแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกภูมิใจ รู้สึกพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จ

ของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงาน จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ : ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับการยอมรับ นับถือในอาชีพและความสำเร็จของท่านจากครอบครัวญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง อีกทั้งหน่วยงานได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคล ในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ รู้สึกพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่าลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่ข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว อีกทั้งได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเหมาะสมเป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg

(1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา ปัจจัยคำจูนในแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสถานะของอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายและ การบริหารงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยคำจูน: ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยคำจูน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง และงานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้าย หรือ ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยคำจูน: ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีกฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม อีกทั้งหน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยคำจูน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115)

กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ และในหน่วยงานมีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงานที่มีสภาพที่ทันสมัย พร้อมใช้งานและเพียงพอในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและจำนวนงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาในทุกหน่วยงานปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึง

ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่าง ยุติธรรม

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจัยคำจุน: ด้าน ความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาชีพของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นอาชีพที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจัยคำจุน: ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

11. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร ปัจจัยคำจุน : ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร มีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และชั้นยศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของส.ต.อ.อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และชั้นยศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับระดับมากเช่นกัน ส่วนข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรม

ส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีช่วงอายุมากกว่า 30 ปี สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายทำให้รู้สึกภูมิใจมากกว่าข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีอายุ 20-30 ปี ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีอายุแตกต่างกันจึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป รู้สึกมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะว่างานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ มากกว่า ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ที่อาจเพิ่งเข้ามารับราชการทหาร ความรู้ความสามารถอาจยังไม่เหมาะสมกับด้านลักษณะงานที่ทำมากนัก ทำให้ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้ศึกษาได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยจูงใจ : ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติมี

ขอบเขต หน้าที่ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศต้องพิจารณา
มอบหมายงานที่ปฏิบัติให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีหน้าที่ที่ชัดเจน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอิสระเสรีในการ
ตัดสินใจในหน้าที่ การกิจที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศควรเพิ่ม
การพิจารณาสนับสนุนให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่
การกิจที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คิดว่าการเลื่อน
ตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสมเป็นไปด้วยความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้า
ระหว่างประเทศ ควรพิจารณาปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสมเป็นไปด้วยความ
ยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับ
เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรพิจารณาเพิ่ม
ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

7.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศทุกคนมี
โอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการ
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจัยจูงใจ :
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ
มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา
คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

11. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพบปะสังสรรค์เชื่อมความสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานในโอกาสพิเศษนอกเหนือเวลางาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรสนับสนุนให้ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกทุกคนได้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโอกาสพิเศษนอกเหนือเวลางาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

12. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรพิจารณาปรับปรุงสถานที่ทำให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น

13. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นายยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาในทุกหน่วยงานมีความเป็นผู้นายยุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

14. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของข้าราชการ

15. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ปิจัยคำจุน : ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ควรส่งเสริมให้ข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกทุกคนรู้สึกรักและภูมิใจในอาชีพของตน

16. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ปัจจุบัน :
ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานของ
ท่านไม่ห่างไกลจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ควรส่งเสริมและ
สนับสนุนให้ข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ รู้มีความรู้สึที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อมีการ
ย้ายไปปฏิบัติงานในสถานที่ห่างไกลครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้า
ระหว่างประเทศ กับข้าราชการกรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่าง
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก หรือใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย
เพื่อที่จะได้รายละเอียดของข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สก. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนา
สินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม,
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง
ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). **The Motivation to Work.** (2nd ed.).
New York: Johniley and Sons.