

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ จำนวนปีที่รับราชการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของยามานะ (Yamane 1967, p.35) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และกำหนดผู้ให้ข้อมูล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำนวน 180 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าสถิติ (t - test) และการทดสอบค่าสถิติ (F - test)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีระดับชั้นยศนายทหารประทวน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีจำนวนปีที่รับราชการ 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.85 รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 และด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน 3.61 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.90 รองลงมา ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลา ทุกๆ ครั้ง 3.90 และความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี 3.74 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีชื่อเสียงบุคคลภายนอกให้การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.23 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน 3.66 และการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา 3.63 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.79 รองลงมา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมอยู่เสมอ 3.66 และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ 3.38 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.84 รองลงมา การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 3.73 และการได้รับความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.83 รองลงมา ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา 3.65 และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ 3.56 ตามลำดับ

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านสถานภาพของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 4.17 รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3.94 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.84 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.80 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3.71 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 3.62 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.51 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.44 และด้านเงินเดือน 3.30 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.47 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน 3.36 และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ 3.07 ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.48 รองลงมา หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม 3.48 และงานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 3.39 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.82 รองลงมา เมื่อเกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ 3.80 และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค 3.52 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.89 รองลงมา สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.88 และได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3.84 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพของอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 รองลงมา ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ 4.21 และความคิดว่าหน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม 4.07 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน 3.86 รองลงมา รู้สึกพอใจในนโยบายการบริหารงานในหน่วยงาน 3.80 และสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล 3.76 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน 3.63 รองลงมา พื้นที่ปฏิบัติงานมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ 3.47 และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ 3.43 ตามลำดับ

ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 3.73 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในธรรมเนียมการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 3.58 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน 4.17 รองลงมา รู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร 3.92 และพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุ 3.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านปัจจัยจิตใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า เพศ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า อายุ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า ระดับการศึกษา ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่า ระดับชั้นยศ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พบว่า จำนวนปีที่รับราชการ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พบว่า เพศ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พบว่า อายุ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พบว่า ระดับการศึกษา ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พบว่า ระดับชั้นยศ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พบว่า จำนวนปีที่รับราชการ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.85 รองลงมา การได้รับการยอมรับนับถือ 3.84 ความรับผิดชอบ 3.72 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.68 และลักษณะของการปฏิบัติงาน 3.61 ตามลำดับ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามบรรลุป้าหมาย/วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

1.3 ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก งานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาดำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2. จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถานภาพของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมา ความมั่นคงในการทำงาน 3.94 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.84 นโยบายและการบริหาร 3.80 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3.71 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 3.62 สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.51 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.44 และเงินเดือน 3.30 ตามลำดับ

2.1 ด้านเงินเดือน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของกรมกำลังพลทหารบก ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.5 ด้านสถานภาพของอาชีพ ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ของกรมกำลังพลทหารบก ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.8 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ของกรมกำลังพลทหารบก ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

2.9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน

3. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ด้านสถานภาพของอาชีพ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ จึงทำให้ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการทำศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาคง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกสามารถแก้ไขปัญหาคง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรเพิ่มทักษะความรู้ให้กับกำลังพล เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรพิจารณามอบหมายงานให้ตรงตามกับความรู้ ความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับมอบความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบกต้องพิจารณามอบหมายงานที่ปฏิบัติให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบกควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะจำเป็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำงานได้

2. ด้านปัจจัยค้ำจุน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกมีความเหมาะสมเพียงต่อการดำรงชีวิต

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานที่ปฏิบัติให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกรับผิดชอบอย่างเสมอภาค

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควร

สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกทุกคนรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของตน

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรส่งเสริมให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก นำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติจนบรรลุผล

2.7 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรสนับสนุนให้มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน

2.8 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรเพิ่มการสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.9 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กรมกำลังพลทหารบก ควรสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ให้พอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปในทัศนที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายทัศนคติที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก หรือปัญหาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้ทำวิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่ เพื่อเป็นการเพิ่มการวิเคราะห์ตัวแปรที่สนใจจะศึกษา หรือมีการระบุปัจจัยอื่นๆ

ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อคว้าปัจจัยใด ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก

2. ควรนำกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบว่า ได้ผลลัพธ์ที่มีความแตกต่างกับผลการศึกษาคั้งนี้อย่างไร ทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นอีกทั้งเพิ่มความละเอียดให้กับงานวิจัยที่จะมีขึ้นในการทำครั้งต่อไป