

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
THE MOTIVATION IN WORK OF ARMY NON - COMMISSIONED ARTILLERY BATTALION 8th ARTILLERY REGIMENT 3rd MUEANG KHONKAEN DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

วินิจ เงามแก้ว¹

Vinij ngeakaew²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 47.90 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 63.80 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.20 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 68.10 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า ร้อยละ 67.00

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหารชั้นประทวน

¹ นักวิชาการอิสระ E-mail : Vinij_ngeakaew@hotmail.com

² Independent

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8th Artillery Regiment 3rd Muang Khonkaen district, Khonkaen province 2) investigate the suggestion and approach to promote the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8th artillery regiment 3rd Muang Khonkaen district, Khonkaen province. Data were collected by using questionnaires from 94 respondents. Analyzed the data by using descriptive statistics that include percentage, means, and standard deviation. The findings of this research show that:

1. Most respondents were Sergeant, Sgt. (47.90%), aged 20 - 30 (63.80%), married (53.20%), income was lower than 15,000 baht (68.10%) and level of education was high school/vocational certificate (67.00%).

2. The overall of the motivation in work of army noncommissioned artillery battalion 8th artillery regiment 3rd Muang Khonkaen district, Khonkaen province was high level. The motivation in work was sorted in descending order as follows: the achievement, the responsibility, the job description, the respect, and the progress in work.

Keyword: Motivation, Performance, noncommissioned military officer

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ ใดๆก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กร ประสบความล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหาร จะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559 : 1)

นอกจากนี้บุคคลที่ทำงานทุกคนมีความคาดหวังผลจากการทำงานทั้งสิ้น และในขณะเดียวกัน องค์กรก็มีความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์กร

มีความแตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อความอยู่รอด บางคนทำงานด้วยความความรัก ทำให้ในบางองค์กรมีการลาออกของบุคลากรบ่อย บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพงานล่าช้า จากปัญหาดังกล่าวองค์กรต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้เขาเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจมากกว่าในสภาพที่เขาเป็นอยู่ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้บุคคลต้องการทำงาน หรือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557 : 1)

ปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลาย ๆ หน่วยงานกำลังประสบปัญหาอยู่ก็คือ สมองไหล (Brain Drain) ซึ่งหมายถึง การที่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถลาออกไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่บุคคลนั้นคิดว่ามีโอกาสให้กับตนเองที่จะประสบความสำเร็จ ตลอดจนทักษะงานที่จะเข้าไปรับผิดชอบ หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ก็จะตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่าเดิมอีก จึงเกิดค่านิยมเปลี่ยนงานเพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ที่ดีกว่า ดังนั้นการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ที่ให้พนักงานได้มีโอกาสปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และบรรลุเป้าในอาชีพ (นุกูล บัวอินทร์ และคณะ, 2560 : 2)

บุคลากรของคณะผู้วิจัยส่วนหนึ่งได้เป็นบุคลากรของ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ซึ่งได้ทำการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดได้แบ่งมอบหมาย ในการพิทักษ์รักษาประเทศชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมไปถึงการดูแลประชาชนภายในประเทศ การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องใช้เครื่องมือเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นต้นภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อที่จะให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 เป็นหนึ่งในหน่วยงานของภาครัฐ ที่มีบุคลากรเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน

จากข้อความข้างต้น ทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ อย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หน่วยงานให้ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 94 คน (ข้อมูลจาก กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ ได้แก่ ชั้นยศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้, และระดับการศึกษา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 94 คน มีชั้นยศสิบเอก ร้อยละ 47.87 ชั้นยศสิบโท ร้อยละ 25.53 ชั้นยศจ่าสิบเอก ร้อยละ 14.89 ชั้นยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) ร้อยละ 6.38 ชั้นยศจ่าสิบตรี ร้อยละ 3.19 และชั้นยศสิบตรี ร้อยละ 2.13 มีอายุ 20 - 30 ปี ร้อยละ 63.83 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 18.09 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 11.70 อายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 3.19 และอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 3.19 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.19 และโสด ร้อยละ 46.81 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 68.09 มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 17.02 มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 7.45 และมีรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 7.45 มีระดับการศึกษา ม.6/ปวช./เทียบเท่า ร้อยละ 67.02 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า ร้อยละ 21.28 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 11.70

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$)

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$)

2.1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$)

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$)

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.1 ข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จของงานผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 9.57 ให้ข้อเสนอแนะว่า การทำงานจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการประพฤติตนและวางตัวให้เหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน

3.3 ข้อเสนอแนะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

3.4 ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 8.51 ให้ข้อเสนอแนะว่า การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพ

3.5 ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 6.38 ให้ข้อเสนอแนะว่าความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดจากการศึกษาหาความรู้ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและการวางตัวของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี โดยที่หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพด้านความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจและภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550ก : 78) ที่ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งพบว่า มีสภาพแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานราชการและเอกชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งต่อตนเอง หน่วยงานและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนันท์ ศรีพุทธา และคณะ (2557 : 67) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลค้อน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลค้อน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ทำงานที่มีความท้าทายศักยภาพของบุคลากรทางด้านความรู้ ความสามารถอย่างมาก เนื่องจากลักษณะงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามสังคมอย่างรวดเร็ว โดยต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการใช้ทักษะต่าง ๆ มากขึ้นกว่าในอดีต เนื่องจากปัจจุบันลักษณะงานที่ปฏิบัติได้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งงานของตน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555 : 62) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของคนที่มียุ่อย่างเต็มที่ กำลัง ทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษา เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลากรจึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับคำปฏิญาณขององค์กรที่ว่า “ภารกิจของทหาร อยู่เหนือสิ่งอื่นใด” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550ข : 78) ที่ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ซึ่งพบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีสภาพแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่น มีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมและให้ความรู้จาก ผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งเปิดโอกาสและสนับสนุนในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 57) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหาร พราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่าทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 มีแรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จของงานการทำงานจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งปฏิบัติงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการประพฤติตนและวางตัวให้เหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบต่องาน การรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาและมีคุณภาพ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดจากการศึกษาหาความรู้ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานและการวางตัวของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากงานวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. ควรศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 8 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพรัตน์ ศรีพุทธา และคณะ. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลเขาน้อย อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี**. การค้นคว้าอิสระ ศาสตราจารย์บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นุกูล บัวอินทร์ และคณะ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระ ศาสตราจารย์บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาค, จ.ส.อ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธทหารบก**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.