

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6
กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER 6th
CAVALRY BATTALION 6th CAVALRY REGIMENT
QUEEN SRIPHATCHARIN GUARD

พระครูวินัยธรวรชาติ ปยุตโต และ อภิชิต เหมือนไธสง¹

PhakruWinaithon Worrachat Payuto and Aphichit Mueaithaisong²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยใช้แบบสอบถามเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มประชากรข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ จำนวน 139 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน ร้อยละ 100 มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 26.61 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 71 คน ร้อยละ 51.07 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุด จำนวน 110 คน ร้อยละ 79.13 ระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 79 คน ร้อยละ 56.83

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบาย การบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่าควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้ข้าราชการทหารได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มีการ

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

E-mail: chit2u@hotmail.com

² Lecturer in Political Science Program, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน ผู้บังคับบัญชาควรร่วมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอลดการใช้
อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาให้น้อยลงมีการเปิดกว้างยอมรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

Abstract

The objectives of this research to study motivation factors in job motivation of army officers under 6th cavalry battalion 6th cavalry regiment queen Sripacharin guard by using questionnaires to collect data from military civil servant groups. The statistics used are percentage, mean, mean, standard deviation. The result was as follows:

1. 139 respondents were male, 139 persons, representing 100.00 percent, aged between 21 - 30 years, 37 people, accounting for 26.61 percent, graduating from grade 6 /vocational certificate/equivalent number 71 people, representing 51.07 percent, the highest rank of non - commissioned rank, 110 people, accounting for 79.13 percent, salary levels between 10,001 - 20,000 baht, the most, 79 people, representing 56.83 percent

2. Motivation in in job motivation of army officers under 6th cavalry battalion 6th cavalry regiment queen Sripacharin guard at the high level (\bar{X} = 3.93). When considered on each side, it was found that the highest mean value to find the least, including the need for success Relationship needs Responsibility Work practices Superiors Acceptance Administrative Policy And salary, respectively.

3. Other suggestions Motivation in in job motivation of army officers under 6th cavalry battalion 6th cavalry regiment queen Sripacharin guard found that more work should be assigned to suit the aptitude of the worker Encourage military officers to receive training to improve their knowledge. Expertise in various fields There is an exchange of knowledge between the job categories. Supervisors should always be ready to protect subordinates, reduce the use of supervisory authority, have less openness to listen to problems in operations.

Keyword: Job Motivation, Military official

บทนำ

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงของครหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” และตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้นผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลของกองทัพบกเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อาทิ การให้สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางการทหารนั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน สามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจ นั้น ๆ ได้ เป็นต้น (สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559ก : 2)

ในปี พ.ศ.2557 กองทัพบกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและด้านสิทธิกำลังพล โดยประการแรก กองทัพบกได้มีคำสั่งให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานกรมฝ่ายเสนาธิการ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ จัดกลุ่มงานให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ดำเนินกระบวนการให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ จากเดิมโครงสร้างการจัดของกรมกำลังพลทหารบก ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับที่ 30/52 ลง 21 เม.ย.52 จะแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 แผนก กับอีก 9 กอง รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 285 คน แต่ในปัจจุบัน ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย. 57 มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 2 แผนก กับอีก 10 กองรวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 465 คน ประการที่สอง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการปรับระดับขั้นเงินเดือนของข้าราชการทหารเพิ่มขึ้นเพื่อให้ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค. 57 จากปัจจัยการปรับโครงสร้างและการปรับระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้นตามประกาศ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มาบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และ

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการ (สุรศักดิ์ นนทพรหม, 2559, หน้า 3)

พลเอกสยามมกุฎราชกุมาร (เจ้าฟ้าวชิราวุธฯ) เป็นเจเรกองทัพบกได้จัดให้มีกิจการจเรทหารม้าอยู่ในการจัดกองทัพบก ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของหน่วยทหารม้า เป็นยุคแรกของทหารม้าสมัยใหม่ ต่อมาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ.2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราชโองการประกาศแก้ไขกิจการทหารม้าใหม่ เปลี่ยนเป็น “กระทรวงกลาโหม” มีกรมจเรกองทัพบกเป็นกรมหนึ่งในครั้งนี้และมีหน่วยขึ้นตรงของกรมนี้แบ่งเป็น 5 แผนก มีแผนกที่ 2 เป็นแผนกทหารม้า ซึ่งมีพลตรีพระยาศักดาภิเดชวรฤทธิ์ (อุ่น อินทรโยธิน) เป็นผู้บัญชาการท่านแรก และต่อมามีคำสั่งกระทรวงกลาโหมเปลี่ยนชื่อหน่วยอีกหลายครั้ง คือ เปลี่ยนเป็น “กรมจเรทหารม้า” “กรมจเรทหารม้าและสัตว์พาหนะ” กรมจเรสัตว์พาหนะทหารบกและทหารม้า” เมื่อปี พ.ศ. 2460 ซึ่งมีกรมหลวงอดิศรอุดมเดช เป็นผู้บังคับบัญชา และขอพระราชทานนามพระองค์เป็นชื่อค่าย “อดิศร” ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 44/12291 ลงวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2497 ให้เปลี่ยนชื่อจากกรมการทหารม้าเป็นศูนย์การทหารม้าถือว่า วันที่ 1 มิถุนายน ของทุกปีเป็นวันสถาปนาศูนย์การทหารม้า (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, อินเทอร์เน็ต, 2561)

ข้าราชการทหารในสังกัด กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ประกอบด้วยหน่วยกองร้อยรถถังซึ่งมีความพร้อมรบทุกสถานการณ์ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานด้านฝ่ายอำนวยการ ดังนั้นการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางด้านงานอำนวยการ การใช้ทักษะการทำงานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และการทำงานด้านเอกสาร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่หน่วยงาน และกำลังพล เนื่องจากภารกิจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิต่าง ๆ ของกำลังพล และความมั่นคงของประเทศ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทหารฝ่ายอำนวยการหนึ่งคนอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่างพร้อม ๆ กันทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพลไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งทำให้พบปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาสภาพงานที่หนักเบื่อนายเนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน ปัญหาภารกิจแทรกซ้อนเข้ามาในภารกิจประจำวันจนไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารฝ่ายอำนวยการไม่เต็มที่เต็มความสามารถ หรือไม่บรรลุผลเท่าที่ควร ปัญหาการมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ตรงกับสายงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญคือการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทুমเทความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ธรรมาและกำลังพลกองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6, 2561 : 1)

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ฝ่ายอำนวยการ กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินี

นาถ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขพัฒนางานของข้าราชการทหาร ฝ่ายอำนวยการ กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารที่ทำงานอยู่ในกองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 213 ราย โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์การศึกษา (inclusion criteria) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 139 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งการสร้างเครื่องมือได้ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 139 คน เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 26.61 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 25.89 จบการศึกษาในระดับ ม.6/ปวช./เทียบเท่า จำนวน 71 คน ร้อยละ 51.07 รองลงมา คือระดับอนุปริญญา/ปวส./เทียบเท่า จำนวน 30 คน ร้อยละ 21.58 ระดับชั้นยศ ชั้นประทวนมากที่สุดจำนวน 110 คน ร้อยละ 79.13 รองลงมา คือระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 29 คน ร้อยละ 20.86 ระดับเงินเดือน ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 79 คน ร้อยละ 56.83 รองลงมา คือระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 43 คน ร้อยละ 30.93

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า 1. ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.74$) 2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.99$) 3. ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.31$) 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.65$) 5. ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.68$) 6. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก

(\bar{X} = 4.03) 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 3.99) และ 8. ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก (\bar{X} = 4.04)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เสริมในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ปัจจุบันปรับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ 2.15

2. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหมวดงาน และได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น และมีการเพิ่มความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ร้อยละ 1.43

3. ด้านเงินเดือน ควรปรับเงินเดือน เงินสวัสดิการ และเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานล่วงเวลา และมีเบี้ยเลี้ยงเมื่อออกทำงานนอกสำนักงาน และการปรับเลื่อนเงินเดือนควรเน้นการปฏิบัติงานจริงจากผลงานการปฏิบัติ และมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 2.87

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่าย กระชับ ไม่ซ้ำซ้อน ควรมีรูปแบบการเสนองานที่เป็นแบบมีมาตรฐาน และใช้ระบบสารสนเทศเข้าช่วยให้งานสำเร็จ มีการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ และในหมวดงานเดียวกันสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เมื่อผู้รับผิดชอบหลักไปราชการ เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ร้อยละ 5.03

5. ด้านการได้รับการยอมรับ ควรมีการยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของแต่ละบุคคล และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง รุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้ แทนการตำหนิ หรือการลงโทษการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และมีการชมเชย ให้รางวัลหรือเกียรติบัตรเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ร้อยละ 2.87

6. ด้านความรับผิดชอบรับผิดชอบ งานบางส่วนที่สำคัญและมีผู้แบ่งเบางานเป็นลดการบีบบังคับในการปฏิบัติงาน มีการยืดหยุ่นในการรับผิดชอบและเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ใดต้องตั้งใจทำ ความรู้เพิ่มเติมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 3.59

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรพร้อมที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอลดการใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาให้น้อยลง เปลี่ยนเป็นการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ กำลังพลทุกคนควรได้รับความเท่าเทียม หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ควรพิจารณาออก เป็นกำลังพลเสื่อมเพื่อไม่ให้หน่วยเกิดความเสียหายและอยู่ในระเบียบวินัยไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันในการทำงาน ร้อยละ 2.87

8. ด้านนโยบายการบริหารนโยบาย การบริหารงานภายในหน่วยงานไม่เป็นเอกภาพ มีการขัดแย้งกันในระดับผู้บริหาร ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความยากลำบาก ร้อยละ 2.15

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน โดยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความต้องการความสำเร็จพบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วงศพัทธ์ นามบุตดี, วิชญ์ สุमितสุวรรณค์ และ เพ็ญณี แนนธอ (2560 : 226 - 236) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1.ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่อซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงานมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เสนอแนวทางในพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากบังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกันเอง นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดกว้างทางความคิด พยายาม

ช่วยเหลือแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสามัคคี อยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอค่าใช้จ่ายในครอบครัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ข) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า มีแรงจูงใจด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลับพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ระดับน้อย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ งานที่ปฏิบัติมีการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชิต แยมยีนยง (2557ค) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยในผลงาน และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยีนยง (2557ง) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือความรู้สึกต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินงาน ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้บุคคลเกิดความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ

ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แย้มยืนยง (2557จ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่ามีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากเมื่อเกิดปัญหาขณะปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหาด้วยดีอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชามีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน พบว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ มีนโยบายของหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน นโยบายของหน่วยงานส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559 : 2) แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งความสำเร็จที่สำคัญ ๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อให้พนักงานมี จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ พบว่ามีข้อเสนอแนะเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ
3. ควรมีการทำกรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารม้าที่ 6 กรมทหารม้าที่ 6 ในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วงศ์พัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และเพ็ญณีแนรอรช. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2561). **ทหารม้า**. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2561, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ทหารม้า>
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistic: An introductory analysis** (3rd). New York: Harper&Row.