

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ชัยชนะ สนนอก

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ชัยชนะ สนนอก

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เสนอโดย
จำสืบเอกชัยชนะ สนนอก เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

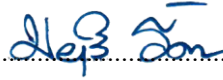

.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
วันที่ 23 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ชื่อนักศึกษา	ชัยชนะ สนนอก
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ คือ หัวหน้าแผนก หรือตัวแทนของแผนก ซึ่งขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ควรกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษา

เทคโนโลยีอยู่เสมอเสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น และด้านความก้าวหน้า พบว่า ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วย เพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ ทรัพย์รวงทอง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ข้อคิดต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ร้อยโทจิตยา พยอมอำพันธ์ และร้อยตรีพิทักษ์ ดีศรี ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นสักการะบูชาพระคุณ บิดา มารดา และครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงปัจจุบัน ตลอดจนเจ้าของตำรา เอกสาร งานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

ชัยชนะ สนนอก

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	6
ความหมายของแรงจูงใจ.....	6
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	7
ประเภทของแรงจูงใจ.....	9
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	16
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	21
ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	21
ด้านการยอมรับนับถือ.....	22
ด้านลักษณะของงาน.....	23
ด้านความรับผิดชอบ.....	24
ด้านความก้าวหน้า.....	25
สภาพทั่วไปของกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี	
จังหวัดสระบุรี.....	25
ประวัติความเป็นมา.....	25
ภารกิจ.....	26
การดำเนินงาน.....	26
การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่.....	27

บทที่ 2 (ต่อ)	หน้า
ข้อมูลด้านสวัสดิการ.....	28
กองบริการ ศูนย์การทหารม้า.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากร.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกอง บริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี.....	43
ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี.....	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผล.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	70
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	72

ภาคผนวก (ต่อ)	หน้า
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	76
ภาคผนวก ง ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	84
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	92

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมือง สระบุรี.....	44
ตาราง 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ภาพรวม.....	45
ตาราง 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	46
ตาราง 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ.....	47
ตาราง 5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน.....	48
ตาราง 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	49
ตาราง 7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า.....	50

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังการทำงานให้บุคคลมีพลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานให้เพียงเพื่อผ่านไปวันๆ ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานทำให้บุคคลมีความพยายาม (persistence) มีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้ง หรือละความพยายามง่ายๆ ถึงงานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับความสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลการเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนนั้นเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องมือของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้มีชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานยังช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ทำให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2557, หน้า 16)

กองบริการ ศูนย์การทหารม้า เป็นหน่วยขึ้นตรงกับศูนย์การทหารม้า มีกำลังพลภายในหน่วยตามอัตราเต็ม นายทหารสัญญาบัตร 70 นาย นายทหารชั้นประทวน 290 นาย แต่ในปัจจุบันมี

การบรรจุจริงดังนี้ นายทหารสัญญาบัตร 32 นาย นายทหารชั้นประทวน 129 นาย ซึ่งมีกำลังพลบรรจุจริงไม่ถึงครึ่งหนึ่งของอัตราเต็ม แบ่งบทบาทและการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น 8 แผนก ได้แก่ 1) กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า 2) แผนกช่างโยธา 3) แผนกสนามฝึก และสนามยิงปืน 4) แผนกสวัสดิการ 5) แผนกสรรพาวุธ 6) แผนกพลาธิการ 7) แผนกสื่อสาร และ 8) แผนกขนส่ง และมี 1 กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า ประกอบด้วย 1) กองร้อยกองบังคับการ 2) กองร้อยบริการที่ 1 3) กองร้อยบริการที่ 2 และ 4) กองร้อยบริการที่ 3 ภารกิจของ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า จัดว่าเป็นภารกิจที่ช่วยสนับสนุนงานในทุกๆ ส่วนภายในหน่วย ศูนย์การทหารม้า ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย (ศูนย์การทหารม้า, 2567) ด้วยภารกิจและภาระงานที่เยอะกว่ากำลังคนที่มีบรรจุในหน่วย และหน่วยยังคงต้องปฏิบัติภารกิจให้การสนับสนุนศูนย์การทหารม้าให้ดำเนินการกิจจนสำเร็จ ประกอบกับกำลังพลภายในหน่วยที่มีอย่างจำกัด ทำให้ภาระงานที่ต้องปฏิบัติล้วนเป็นภาระความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กำลังพลเกิดความเหนื่อยล้า อันจะนำไปสู่ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตของกำลังพลในอนาคต ผลงานที่จะปรากฏออกมาอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จ หรือหากได้ผลสำเร็จก็อาจจะเป็นงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอันพึงจะได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยที่ได้ จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อโน้มน้าวจิตใจของกำลังพลให้เกิดความรัก ความผูกพันร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพ ให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามการวิจัย

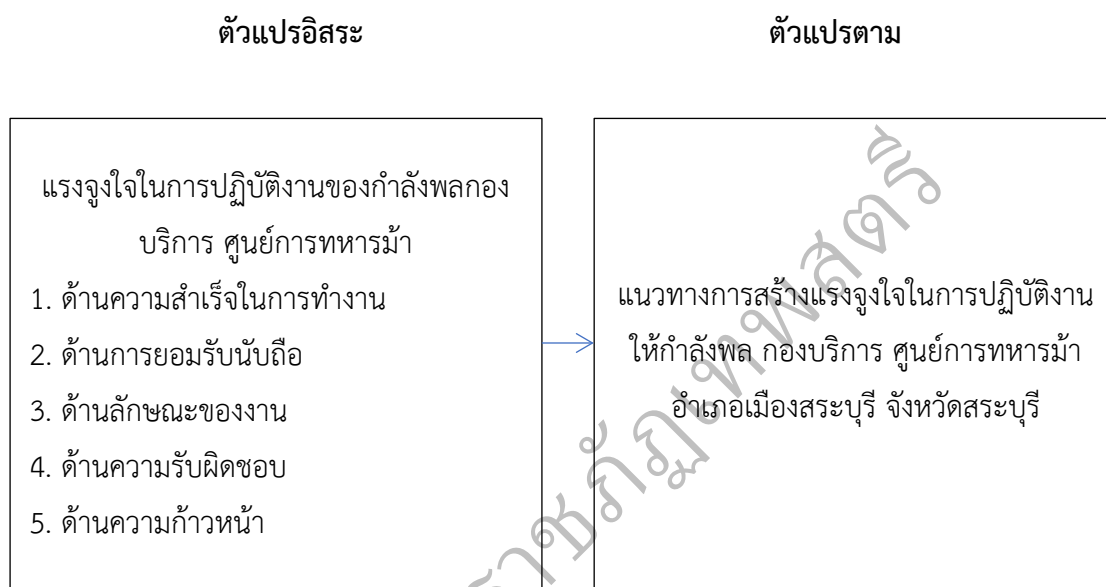
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's Two Factor Theory) ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มาสังเคราะห์ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการดำเนินงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า และศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย ซึ่งจำแนกเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 32 นาย และนายทหารประทวน 129 นาย กำหนดให้ประชากรทุกคนเป็นประชากรในการวิจัย

2.2 ผู้วิจัยได้จะดำเนินการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) หลังจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรีเสร็จสิ้นแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ตัวแทนแผนกหรือหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ได้แก่ 1) กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า 2) แผนกช่างโยธา 3) แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน 4) แผนกสวัสดิการ 5) แผนกสรรพาวุธ 6) แผนกพลาธิการ 7) แผนกสื่อสาร 8) แผนกขนส่ง และ 9) กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ใช้พื้นที่ในศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และสามารถนำไปต่อยอดปรับปรุงในทางใดบ้างเพื่อให้กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีความสุข ภายใต้กำลังพลที่มีจำนวนจำกัดและงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี หมายถึง หน่วยขึ้นตรงของศูนย์การทหารม้า มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน และอื่นๆ ในด้านต่างๆ ภายในศูนย์การทหารม้า

กำลังพล หมายถึง นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองบริการ ศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

นายทหารสัญญาบัตร หมายถึง นายทหารชั้นยศ ร้อยตรี ถึง พลเอก ภายในหน่วยกองบริการ ศูนย์การทหารม้า

นายทหารประทวน หมายถึง นายทหารชั้นยศ สิบตรี ถึง จำสิบเอกพิเศษ ภายในหน่วยกองบริการ ศูนย์การทหารม้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้กำลังพลเกิดความตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สามารถแก้ไขปัญหามิให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามที่ตั้งใจ ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง สามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา และงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป งานที่ทำสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด งานที่มีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา กระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ รับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ

5. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามปริมาณงาน มีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. สภาพทั่วไปของกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

ซูซีย์ สมิธไกร (2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้มีความพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย

อรุณ รักรธรรม (2554, หน้า 18) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ จะเป็นผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลังอิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ธร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 246) กล่าวว่า ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2558, หน้า 5) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในด้านการจูงใจในด้านการทำงานต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กรร่วมกับผู้คนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานลงได้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 50) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (needs) แรงขับ (drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, หน้า 9) สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการแรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้

ดอมแจน (Domjan, 2007, p. 199) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ฮอย, และมิเกล (Hoy, & Miskel, 2013, p. 135) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรง (forces) แรงขับ (drive) ความต้องการ (need) ความเครียด (tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันภายในของบุคคลที่จะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของตน ให้มีพลังในการกระทำพฤติกรรมมีทิศทางและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 217) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใดนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของ หน่วยงานหรือองค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2558, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ ความภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ
4. ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่
5. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
6. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร
7. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติและปัญญา ความสามารถให้องค์กรเข้มแข็ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กัตติกา อร่ามโชติ (2559, หน้า 23) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

ผจญ เฉลิมสาร (2559, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากมีความสำคัญต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานในองค์กรและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงควรให้ความสำคัญกับการประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจจะถูกผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยแต่ละบุคคลมีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานรายบุคคล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงานและปริมาณของงาน ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยสามารถพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจในการบริหารงานอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญที่มีต่อองค์กรโดยรวม
2. ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร
3. ความสำคัญต่อบุคลากร

มาก, และ ซอคเกิล (Mak, & Sockel, 2001, p. 256) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานว่าการบริหารของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะกระทำได้ดีมีประสิทธิภาพก็เกิดจากการสร้างแรงจูงใจที่ดี เนื่องจากแรงจูงใจจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ตลอดจนเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถดีก็จะเป็นผู้รู้จักการสร้างแรงจูงใจที่ดีด้วยเช่นกัน ประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจมีดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่คณะ
2. ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กร
4. ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
5. เสริมสร้างความก้าวหน้าแก่พนักงานและองค์กร
6. ทำให้การบริหารทีมงานขององค์กรดีขึ้น
7. การใช้ทรัพยากรขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด
8. ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้มาก
9. สร้างความเป็นธรรมของพนักงานในองค์กร
10. เพิ่มผลผลิตมากขึ้นแก่องค์กรจากประโยชน์ของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การทำความเข้าใจในปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้สามารถปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

3. ประเภทของแรงจูงใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2557, หน้า 29) ได้แบ่งประเภทการจูงใจเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความต้องการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนที่รักการแสวงหาการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ และความต้องการ
2. การจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

เป้าหมาย หรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประหวัด การลงโทษ และการแข่งขัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2558, หน้า 18) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจไว้ดังนี้ ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยาแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท

1. แรงจูงใจทางสรีระ (physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติตามสภาวะที่เกิเกิดขึ้นตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจสรีระก็มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทำงานร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วจะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล

2. แรงจูงใจทางสังคม (social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น

ไวเทน (Weiten, 2009, p. 37) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (biological motives) เกิดจากความต้องการทำงานร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่ายความต้องการนอนหลับ พักผ่อน และความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (social motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลป้องกันความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อยและความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

ฮิลการ์ด (Hilgard, 2010, p. 146) ได้แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทำงานร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย

2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ

3. ความต้องการความรักและความรู้สึกที่ตนมีส่วนร่วม

4. ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือ รู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใดๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นตั้งแต่แรกเกิด เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่ายความต้องการนอนหลับ พักผ่อน และความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลป้องกัน ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย และความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

4. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2556, หน้า 73-76) กล่าวว่า ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งรูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบคือ

1. จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1.1 รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่

1.1.1 ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ

1.1.2 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

1.1.3 สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย

เป็นต้น

1.2 รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

1.2.1 การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหารรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

1.2.2 ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

1.2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. จูงใจด้วยงาน

2.1 การจัดงานให้ท้าทายความสามารถ

2.2 ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความสุขความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น

2.3 การหมุนเวียนงาน (job rotation) ทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.4 ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถ จะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น ให้โอกาสพนักงานวางแผนจัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

3. จูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ลักษณะต่อไปนี้

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่ต้องการ ให้ทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผน ติดตามประเมินแผน และภูมิใจในความสำเร็จของแผน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความสำคัญไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 185) ได้อธิบายถึงกระบวนการจูงใจว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (unsatisfied need) จึงทำให้เกิดความตึงเครียด (tension) ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดแรงขับในตัวบุคคล (drive) แรงขับดังกล่าวจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (search behavior) เพื่อแสวงหาสิ่งตอบสนองที่ต้องการ เมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมาย (goal achievement) ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ (need satisfaction) และในที่สุดก็จะสามารถลดความตึงเครียดของบุคคลลงได้ (reduction of tension)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2557, หน้า 47 - 48) ได้กล่าวว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจมี 4 ขั้นตอน คือ

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว คือ เชื่อว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. เกิดจากสัญชาตญาณ คือ มีความเชื่อว่า คนเราจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากสัญชาตญาณที่มีมาพร้อมกับการเกิดของมนุษย์ เช่น ปฏิกิริยาการตอบสนองต่ออาหาร น้ำ แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามการเจริญเติบโตของคน และสัญชาตญาณเป็นตัวกำหนดขั้นตอนการตอบสนองสิ่งต่างๆ

3. เกิดจากการมีเหตุผล คือ เชื่อในเรื่องความมีเหตุผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ โดยคิดว่าความตั้งใจและปรารถนาของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ทุกคนมีอิสระที่จะกระทำหรือตัดสินใจในสิ่งต่างๆ

4. เกิดจากแรงขับ คือ เชื่อว่า พฤติกรรมและอุปนิสัยเกิดแรงขับ การที่คนเรามีความแตกต่างกันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ที่ได้สะสมมาเป็นระยะเวลานาน

สมคิด บางโม (2558, หน้า 166) กล่าวว่า การทำงานของแต่ละคน ย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ ทุกระเบียบ บรรยากาศในการทำงาน
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครัวเรือน ซึ่งมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม ถ้าตำแหน่งงานหรือหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมหรือก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
5. ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้แสดงความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงว่า องค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการสร้างแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ (human behavior) ความหมายของคำว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมาโดยสามารถที่จะสังเกตได้หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์ได้กระทำขึ้นหรือแสดงออกมานั้น ย่อมมีสาเหตุมาจากสิ่งเร้า เมื่อสิ่งเร้าได้มากระทบร่างกายโดยอวัยวะสัมผัสต่างๆ อวัยวะรับสัมผัสนั้นก็ส่งความรู้สึกมายังระบบประสาท ระบบประสาทก็จะส่งการมายังอวัยวะ กล้ามเนื้อ หรือต่อมต่างๆ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือปฏิกิริยาต่างๆ ออกมาเป็นการแสดงการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นอันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม

ตามสาเหตุที่เหมือนกันอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ และในทางตรงกันข้าม สาเหตุที่แตกต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

2. ความรู้สึกและอารมณ์ (feeling and emotion) ความรู้สึกและอารมณ์เป็นสภาวะทางร่างกายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าในขณะใดขณะหนึ่ง อาจเป็นลักษณะไปในทางบวกหรือลบก็ได้ การแสดงออกจะมากขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะมาเร้า สภาพร่างกายและทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น อารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและมีแรงผลักดันให้พร้อมที่จะกระทำ

3. ทัศนคติและความคิดเห็น (attitude and opinion) ทัศนคติเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนมีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งปฏิกิริยาโต้ตอบนั้นคนได้เรียนรู้ทัศนคติที่เป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรม และยังเป็นการกำหนดการรับรู้ด้วยเงื่อนไขภายในนี้เกิดจากเงื่อนไขภายนอกที่หล่อหลอมเข้ามาจนหลงค้ำอยู่ภายใน สำหรับความคิดเห็น (Opinion) เป็นคำที่มักใช้ปะปนกับคำว่า ทัศนคติอยู่เสมอ ความคิดเห็นเป็นการตอบสนองต่อประเด็นหรือเรื่องราวที่ถกเถียงกันอยู่ ดังนั้น ความคิดเห็นกับทัศนคติ จึงแตกต่างกันที่ว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจแสดงออกได้ทั้งคำพูดและการกระทำ และทัศนคติไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผย หรือตอบสนองได้ตรงๆ ซึ่งสามารถดูทัศนคติของคนได้จากการฟังสิ่งที่พูดหรือสิ่งที่ทำดูประสบการณ์ในอดีต ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปหรืออาจมีการรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ เข้ามามากขึ้น การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนก็เพื่อประโยชน์ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจนั้นเป็นความพยายาม ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่างๆ ในบุคคล

4. บุคลิกภาพ (personality) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีการสร้างสมมาตลอดชีวิตจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม และไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมๆ กับบุคคล แต่เป็นสิ่งที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้น โดยขบวนการอันอาศัยปัจจัยร่วมต่างๆ เป็นแรงจูงใจบุคคลได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่า ผู้ทำหน้าที่จูงใจนั้นเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลที่จะทำการจูงใจได้ดีเพียงใด ซึ่งสิ่งที่เราใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพในเรื่องความสามารถในการจูงใจมีหลายประการ เช่น คนที่มีความนิยมนตนเองมาก (self esteem) บุคคลจำพวกนี้จะเป็นพวกที่มองโลกในแง่ดี เชื้อมั่นตนเอง ไม่มีปัญหา ซึ่งเขามักจะเต็มใจที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งที่เป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพ และมีส่วนในเรื่องของการสามารถจูงใจ คือ เรื่อง ความวิตกกังวล คนที่มีลักษณะเช่นนี้ จะมีความเกรงกลัว ความไม่แน่ใจ และมักจะเป็นผู้คอยป้องกันอยู่ตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะยากแก่การจูงใจ

5. การรับรู้ (perception) การรับรู้ หมายถึง อาการสัมผัสที่มีความหมาย (sensation) ของบุคคลกับวัตถุหรือเหตุการณ์หนึ่งๆ โดยการประสาทสัมผัสต่างๆ และมีการคิดพิจารณาตีความ

แห่งการสัมผัสที่ได้รับนั้นออกมาเป็นสิ่งที่สิ่งใดที่มีความหมายตามความคิดของตน กระบวนการรับรู้ (perception process) กระบวนการสัมผัสเป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ หลังจากที่ได้รับข้อมูลขั้นแรกจากอวัยวะรับสัมผัส (sensory organ) หรือเครื่องรับ (receptor) แล้วก็จะนำมาตีความ (interpret) อันเป็นบันไดขั้นที่สองของการรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของอวัยวะสัมผัส ความตั้งใจ และการแปลความหมายที่ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยความพร้อม และสภาพร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงเรื่องของประสบการณ์ ทักษะ และการรับรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการที่จะปูพื้นฐานไปสู่การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจบุคคล เนื่องจากบุคคลต่างมีพื้นฐานและประสบการณ์ต่างๆ กันไป จึงทำให้การรับรู้ต่อเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมไม่เหมือนกัน และเป็นผลต่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์และสภาพการณ์ต่างๆ ให้แตกต่างกันไปด้วย

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1990, pp. 305-340) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่คนอยากทำงานนั้นมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุ อุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริหาร ซึ่งอาจจะได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบันและการมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคง และการกินดีอยู่ดี

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทำให้องค์กรใช้กำลังคนได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน จูงใจด้วยงาน และจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy Theory)

วันชัย มีชาติ (2557, หน้า 49-51) กล่าวว่า อับราฮัมมาสโลว์ เป็นนักคิดที่สำคัญในกลุ่มแรงจูงใจแนวคิดที่มาสโลว์เสนอ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มีสาระสำคัญดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และความต้องการนี้จะเป็แรงกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของมนุษย์มีทั้งสิ้น 5 ขั้น และความต้องการเหล่านี้เป็นลำดับขั้นกันไปมนุษย์จะมีความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับความต้องการระดับที่สูงกว่า

3. ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จะประกอบด้วย

3.1 ความต้องการทางกายภาพ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะทำให้สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เช่นปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางเพศ

3.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย คือ ความต้องการที่จะให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ซึ่งความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วในระดับหนึ่ง

3.3 ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีเพื่อน

3.4 ความต้องการเคารพนับถือตนเอง เป็นความต้องการที่จะนับถือตนเองและได้รับการยกย่องในสังคม

3.5 ความต้องการประจักษ์ตน ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุศักยภาพสูงสุดที่ตนเองจะเป็นได้ เป็นการพัฒนาให้ตนเองทำในสิ่งที่สามารถทำได้ดีที่สุด อันเป็นการแสดงว่าเราเกิดมาเพื่อเป็นอะไรความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นนี้ จะมีความเป็นลำดับขั้น กล่าวคือความต้องการจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงกว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกต่อไป

สมคิด บางโม (2558, หน้า 171-173) กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การตอบสนอง ความต้องการจะจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ นั่นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงานความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหารที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความต้องการความมั่นคง ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิตอาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ฯลฯ

3. ความต้องการความรักหรือการติดต่อสัมพันธ์ อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (esteem need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ เพื่อจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization) คือความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็นคือ ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อความต้องการใน 4 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้นความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมนุษย์น่าจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ 1) เศรษฐกิจมั่นคง ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขไม่มีหนี้สิน 2) ครอบครัวอบอุ่น มีความสุข ทุกคนในครอบครัว ทำหน้าที่ของตนอย่างดีและเหมาะสม และ 3) สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย

5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

สมคิด บางโม (2558, หน้า 174-175) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริก เฮอริชเบิร์กเป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้เรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (two-factors theory of motivation) จากการวิจัยของเขา และคณะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลผู้ทำงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงานได้แก่ ลักษณะของงาน โดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำและโอกาสที่จะก้าวหน้า

2. ปัจจัยเกื้อกูล (hygiene factors) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงของงานปัจจัยเกื้อกูลต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผล

ประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิตแท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย

ซึ่งวิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กทำได้หลายวิธี คือ

1. การมอบหมายงานควรมอบหมายงานง่ายๆ ให้ทำก่อนแล้วมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ

2. เพิ่มความรับผิดชอบงานงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น

3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดงานเลี้ยงแสดงยินดี เป็นต้น

4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ

5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย

6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น

7. สร้างความรู้สึกว่างานขององค์การเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า

8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา

ศึกษาดูงาน

ทฤษฎีจูงใจคำจูงหรือทฤษฎีจูงใจสุขอนามัยเป็นทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย โดยมียารละเอียดยัง ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชยการให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยบำรุง (maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย 9 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

5.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 253) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ว่าเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need of Affiliation) ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัว กับ

บุคคลอื่นๆ ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น มีรูปแบบการจูงใจพื้นฐาน 3 ประการ

1. ความต้องการอำนาจ (need for power) แมคเคลแลนด์ และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่า บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการในข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกในกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จ และกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตน มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีความต้องการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะสามารถทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จ

5.4 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

จันทราณี สงวนนาม (2555, หน้า 208) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ว่าได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต (existence: E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness: R) คือ ความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในองค์กร เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนให้เพิ่มขึ้นได้ด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ของเฟรดริก เฮอริซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรันนท์ (2555, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งต่องาน ต่อตนเอง และการทำงานร่วมกันกับเพื่อร่วมงาน การทำงานสามารถส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

บรรยงค์ โตจินดา (2556, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน และความสามารถในการแก้ปัญหา มองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้ จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภานี สฤษฏ์วานิช (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผจญ เฉลิมสาร (2559, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อบุคคลทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ผลสำเร็จ หรือการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย 1) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามที่ตั้งใจ 2) ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง 3) สามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา 4) งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจ และ 5) มีความภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านการยอมรับนับถือ

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม ยินดีในผลงานที่ได้กระทำจนประสบผลสำเร็จจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน

สมุทรา ชานาญ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโดยปกติ ทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน การแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับ นับถือนี้อาจจะแฝงอยู่ในลักษณะการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคล เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

จันทราณี สงวนนาม (2555, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิ หรือการกล่าวลงโทษ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย 1) ได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน 3) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ 4) ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และ 5) ได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะของงาน

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นงานที่บุคคลนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานออกมาให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจากงานที่ทำทลายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในการทำงาน หรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรม ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรหรือพนักงาน ซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานหากมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือพนักงาน หน่วยงาน องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

อรุณ รัชธรรม (2554, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2557, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางการบริหาร โครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย หากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบ มาตรฐานที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์ กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและมีความถนัด จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุภาณี สฤณภูวนิช (2557, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบข่ายของงานตามโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตน จนบรรลุผลสำเร็จของงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2559, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทหาย ใช้ความรู้ความสามารถ มีความหลากหลาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้จนจบโดยลำพัง รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

สุริยา จันทร์พิมล (2560, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ของงาน และผลที่ได้รับจากการทำงาน ได้การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีนโยบายและการบริหาร การจัดการบริหารงานขององค์กรดี และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแนะนำและแก้ปัญหา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสะดวกสบายในการทำงาน สถานที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวางทำทหายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทหายและตั้งใจให้อยากทำงานต่อไป 2) งานที่ทำสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด 3) งานที่ทำมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน 4) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และ 5) ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ด้านความรับผิดชอบ

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึก รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ เสียสละ และมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

อนันต์ บุญสนอง (2555, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ซึ่งเป็นข้อผูกพันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการควบคุม

พูลสุข สังข์รุ่ง (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็ง การให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และทำงานด้วยความเสียสละ

สมใจ ลักษณะ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยที่บุคคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ ได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย 1) มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) สามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 3) กระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ 4) รับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง และ 5) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ

5. ด้านความก้าวหน้า

กันตยา เพิ่มผล (2554, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ทำงานโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้น ในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม และศึกษาดูงาน

สมใจ ลักษณะ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น รวมทั้งโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นแรงจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2558, หน้า 174-175) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการอบรม ศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 2) หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 3) มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามปริมาณงาน 4) มีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน และ 5) มีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

สภาพทั่วไปของกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

ศูนย์การทหารม้าเป็นหน่วยที่มีประวัติยาวนาน มีการพัฒนาและปรับปรุงภารกิจการจัดอย่างต่อเนื่อง แบ่งออกเป็น 3 ยุค ได้แก่

ยุคแรก (พ.ศ. 2446 – พ.ศ. 2453) พล.อ.สยามมกุฎราชกุมาร(เจ้าฟ้าวชิราวุธฯ) เป็นเจเรที่พบก เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2446 ซึ่งมีกิจการจเรทหารม้าอยู่ในอัตรการจัดนี้ด้วย ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของหน่วยทหารม้า

ยุคที่ 2 (พ.ศ. 2453 – พ.ศ. 2497) เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราชโองการประกาศแก้ไขกิจการทหารใหม่ เปลี่ยนเป็นกระทรวงกลาโหม มีกรมจเรที่พบกเป็นกรมหนึ่งในครั้งนี้มีหน่วยขึ้นตรงของกรมนี้แบ่งเป็น 5 แผนก มีแผนกที่ 2 เป็นแผนกจเรทหารม้า ซึ่งมี พลตรีพระยาศักดาภิเดชวรฤทธิ์ (อุ่น อินทรโยธิน) เป็นผู้บัญชาการท่านแรก และต่อมามีคำสั่งกระทรวงกลาโหมเปลี่ยนชื่อหน่วยอีกหลายครั้ง คือ เปลี่ยนเป็น “กรมจเรทหารม้า” “กรมจเรการม้าและสัตว์พาหนะ” “กรมจเรสัตว์พาหนะทหารบกและการทหารม้า ”เมื่อปี 2460 ซึ่งมีกรมหลวงอดิศรอุดมเดช เป็นผู้บังคับบัญชา และขอพระราชทานนามพระองค์เป็นชื่อค่าย “อดิศร”

ยุคที่ 3 (พ.ศ.2497 - ปัจจุบัน) ตามคำสั่ง กห (เฉพาะ) ที่ 44/12291 ลง 1 มิ.ย. 2497 ให้เปลี่ยนชื่อจาก “กรมการทหารม้า” เป็น “ศูนย์การทหารม้า” ขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก มีที่ตั้งอยู่ในค่ายอดิศร อ.เมือง จ.สระบุรี (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

2. การกิจ

ศูนย์การทหารม้า มีหน้าที่ (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

2.1 วางแผน อำนวยการ กำกับและการดำเนินการฝึกศึกษาเกี่ยวกับวิทยาการและกิจการ ของเหล่าทหารม้า

2.2 ดำเนินการวิจัย และพัฒนา กำหนดหลักนิยมและทำตำราในทางวิทยาการที่เกี่ยวข้อง

2.3 ปกครอง บังคับบัญชาหน่วยทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามที่ได้รับการแบ่งมอบ มีผู้บัญชาการศูนย์การทหารม้า เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. การดำเนินงาน

ศูนย์การทหารม้าได้มีการดำเนินงานในปัจจุบัน ดังนี้ (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

3.1 วิจัยและพัฒนาด้านวิชาการ การฝึก การศึกษา อาวุธยุทโธปกรณ์ และการจัดหน่วยทหารม้า

3.2 ค้นคว้า ปรับปรุง และจัดให้มีหลักฐานทางวิชาการของเหล่าทหารม้า

3.3 ทดสอบการจัดการฝึก การปฏิบัติการทางยุทธวิธีและทางเทคนิคของ เหล่าทหารม้า

3.4 ควบคุมการบรรจุ และการโยกย้ายกำลังพลในเหล่าทหารม้า

3.5 ดำเนินการวิจัย ออกแบบ ปรับปรุง แจกจ่ายและซ่อมเครื่องช่วยฝึกให้เหมาะสมกับการฝึกและศึกษา เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆ ของเหล่าทหารม้า รวมทั้งให้คำแนะนำในการใช้และการเก็บรักษาด้วย

4. การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่

ศูนย์การทหารม้ามีการแบ่งส่วนราชการและแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ ดังนี้ (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

4.1 กองบัญชาการ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงานกำกับการและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของศูนย์การทหารม้า และนโยบายที่ได้รับมอบ

4.2 โรงเรียนทหารม้า มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการ และดำเนินการฝึกศึกษาให้แก่กำลังพลของเหล่าทหารม้าและเหล่าอื่นๆ ตามนโยบายของกองทัพบก ศึกษา วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับหลักนิยม ยุทธวิธี และเทคนิคของเหล่าทหารม้า ร่วมกับกองวิทยาการและส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลิตินายทหารประทวนของเหล่าทหารม้าและกำลังพลประเภทอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบภายในขอบเขตของขีดความสามารถ ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการศึกษา และบันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4.3 กองวิทยาการ มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับวิทยาการของเหล่าทหารม้า วิจัยและพัฒนาตลอดจนเผยแพร่วิทยาการและสถิติของเหล่าทหารม้า ดำเนินการเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และพิพิธภัณฑ์ ของเหล่าทหารม้า และจัดห้องสมุดของศูนย์การทหารม้า และบันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4.4 กองเครื่องช่วยฝึก มีหน้าที่ ดำเนินการสร้างและซ่อมเครื่องช่วยฝึกให้เหมาะสมกับการฝึกและศึกษาเพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆ ของเหล่าทหารม้า วิจัย ออกแบบและปรับปรุงเครื่องช่วยฝึกให้ทันสมัย ให้คำแนะนำการใช้เครื่องช่วยฝึก รวมทั้งการเก็บรักษาและแจกจ่าย จัดพิมพ์เอกสารแบบฟอร์ม แผ่นบันทึกหลักฐาน ตำรา แบบฝึก และแผ่นภาพที่ใช้ในการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารม้า และบันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4.5 กองบริการ มีหน้าที่ จัดบริการแก่หน่วยต่างๆ ของศูนย์การทหารม้า ในเรื่องเกี่ยวกับพลาธิการ การสวัสดิการ การบันเทิง การสรรพาวุธ การขนส่ง การยุทธโยธา การสื่อสาร สนามฝึก สนามยิงปืน การบริการลูกมือและแรงงาน ตลอดทั้งการฝึกอบรมทหารภายในหน่วย ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาการณ์ และควบคุมการจราจรในศูนย์การทหารม้า และบันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4.6 แผนกสัตวรักษ์ มีหน้าที่ ทำการตรวจโรค รักษาพยาบาลสัตว์ ทางอายุรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ สูติศาสตร์ และพยาธิวิทยา ทำการฝึกสอนวิชาสัตวรักษ์และช่างเกือกม้าให้กับพลทหารให้

คำแนะนำทางการป้องกันโรค ให้การบริการตรวจคุณภาพอาหารคนและสัตว์ และบันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

4.7 กองพันทหารม้าที่ 22 เป็นหน่วยในอัตราของศูนย์การทหารม้า ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ 62/24 ลง 11 พ.ค. 24 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ศูนย์การทหารม้า มีหน่วยขึ้นตรงที่สามารถสนับสนุนภารกิจการฝึก-ศึกษา การค้นคว้า การทดลอง วิจัย และพัฒนาทางด้านเทคนิคและยุทธวิธีของเหล่าทหารม้า

5. ข้อมูลด้านสวัสดิการ

ศูนย์การทหารม้า ได้จัดให้มีสวัสดิการให้กับกำลังพลทุกนายของหน่วย สรุปลที่สำคัญได้แก่ (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

5.1 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย หน่วยได้จัดให้มีบ้านพักอาศัยสำหรับกำลังพลทุกนาย โดยมีขนาดบ้านพักตามชั้นยศ ซึ่งมีจำนวนเพียงพอสำหรับกำลังพลทุกนาย เว้นบางนายที่ไม่มีความประสงค์จะขอเช่าพักในบ้านพักของทางราชการ นับเป็นสวัสดิการที่สำคัญและสามารถช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของกำลังพลได้เป็นอย่างมาก รวมทั้งยังมีพื้นที่หน้าบ้านและหลังบ้านสามารถใช้เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชผักสวนครัวได้อีกด้วย

5.2 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล กำลังพลทุกนายของศูนย์การทหารม้า มีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง บิดา มารดา ภรรยา และบุตร ในกรณีเจ็บป่วยและเข้ารักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลของรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการ อีกทั้งยังมีสวัสดิการด้านกีฬาอีกมากมายที่เป็นการป้องกันโรคได้เป็นอย่างดี กิจกรรมสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลนี้ ทำให้กำลังพลของหน่วยไม่ต้องเตรียมเงินสำหรับใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลสำหรับคนในครอบครัว

5.3 สวัสดิการด้านการศึกษา รัฐบาล กองทัพบกและศูนย์การทหารม้า ส่งเสริมให้บุตรของกำลังพลได้มีการศึกษาให้สูงที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยช่วยสนับสนุนในเรื่องค่าเทอม และทุนการศึกษา

5.4 สวัสดิการอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีกิจการสวัสดิการอื่นๆ ในพื้นที่ของค่ายอดิศรเพื่อให้กับกำลังพลทุกนาย เช่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนค่ายอดิศร ศูนย์พัฒนากีฬาอีสปอร์ตค่ายอดิศร อดิศรยิมเนเซียมและสระว่ายน้ำ สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

6. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า

กองบริการ ศูนย์การทหารม้า เป็นหน่วยขึ้นตรงกับศูนย์การทหารม้า มีกำลังพลภายในหน่วยตามอัตราเต็ม นายทหารสัญญาบัตร 70 นาย นายทหารชั้นประทวน 290 นาย แต่ในปัจจุบันมีการบรรจุจริงดังนี้ นายทหารสัญญาบัตร 32 นาย นายทหารชั้นประทวน 129 นาย ซึ่งมีกำลังพลบรรจุจริงไม่ถึงครึ่งหนึ่งของอัตราเต็ม กองบริการ ศูนย์การทหารม้า แบ่งบทบาทและการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น 8 แผนก ได้แก่

1. กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า มีกำลังพล จำนวน 5 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารชั้นประทวน 3 นาย

2. แผนกช่างโยธา จำนวน 23 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 3 นาย นายทหารชั้นประทวน 20 นาย

3. แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน จำนวน 12 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 3 นาย นายทหารชั้นประทวน 9 นาย

4. แผนกสวัสดิการ จำนวน 13 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 5 นาย นายทหารชั้นประทวน 8 นาย

5. แผนกสรรพาวุธ จำนวน 7 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 3 นาย นายทหารชั้นประทวน 4 นาย

6. แผนกพลาธิการ จำนวน 10 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารชั้นประทวน 8 นาย

7. แผนกสื่อสาร จำนวน 5 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 1 นาย นายทหารชั้นประทวน 4 นาย

8. แผนกขนส่ง จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 1 นาย นายทหารชั้นประทวน 14 นาย

และมี 1 กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า จำนวน 10 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 5 นาย นายทหารชั้นประทวน 5 นาย ประกอบด้วย

1. กองร้อยกองบังคับการ จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 3 นาย นายทหารชั้นประทวน 12 นาย

2. กองร้อยบริการที่ 1 จำนวน 18 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 1 นาย นายทหารชั้นประทวน 17 นาย

3. กองร้อยบริการที่ 2 จำนวน 16 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 1 นาย นายทหารชั้นประทวน 15 นาย

4. กองร้อยบริการที่ 3 จำนวน 12 นาย ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร 2 นาย นายทหารชั้นประทวน 10 นาย

ภารกิจของกองบริการ ศูนย์การทหารม้า จัดว่าเป็นภารกิจที่ช่วยสนับสนุนงานในทุกๆ ส่วน ภายในหน่วย ศูนย์การทหารม้า ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มันคง กระแสเทพ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ชัยยศ และอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นข้าราชการทหาร กองพันทหารจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี จำนวน 218 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.847 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของพิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ชัยยศ และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย วงษ์คำ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 เมื่อจำแนกตามอายุ กลุ่มข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และเงินได้รายเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลข้าราชการทหาร ในสังกัด กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 ที่มีรายชื่อตามทำเนียบกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วย จำนวนทั้งสิ้น 115 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุ กลุ่มข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และเงินได้รายเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก จำนวน 156 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว และแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ T-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างไร ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

สัชฌุกร กอมาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประชากรที่ใช้ คือ บุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.816 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการวิจัย 1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา

อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุ 31- 40 ปี ต่อมา คือ อายุ 41-50 ปี ตามลำดับ และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีการศึกษาระดับปริญญาโท ตามลำดับ ส่วนจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง ตามลำดับ โดยมีข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้ องค์กรควรให้อิสระในการคิด หรือการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้น ควรให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานที่ตนได้ วางแผนไว้ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

เสกสรร บุญวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพล สังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 จำนวน 145 คน จำแนกแยกตาม อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ อัตราเงินเดือน และระดับการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.92 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA โดยใช้สถิติ F-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแยกเป็น รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เป็นตัวอย่างที่ดี

ในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคด้านความคิดและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีภายในองค์กร ใช้นโยบายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และปกครองตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นด้วยความยุติธรรม ควรจัดสวัสดิการและเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้และพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้เป็นแบบอย่าง และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้เข้ารับ การอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความชำนาญ

พิมพ์ชนก เหลืองวิไล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณาแรงจูงใจ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการ พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐมมีแรงจูงใจ และการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหน่วยงานมีการ จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ไว้อย่างพอเพียง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมี ความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ และด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่ ปฏิบัติงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ และ 2) แนวทางการ พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การจัดกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน การทำใบสำคัญบันทึกย่อในการมอบหมายงาน การจัดกองทุนพนักงาน แบบสมัครใจ การให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานข้าราชการรวมถึงส่งเสริมการ ฝึกอบรม การประเมินคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่ทั่วถึงและสลับสับเปลี่ยนกันไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน

วรัญญา ชื่นชม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน สำนักงานแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 110 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาค ที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ และ 2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ควรมีจัดกิจกรรมให้บุคลากรของเราได้ผ่อนคลายเรื่องงานและลดภาวะตึงเครียดเนื่องจากงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบสูง ทำให้ระยะยาวบุคลากรอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง หากต้องอยู่ภายใต้ภาวะที่กดดันตลอดเวลา ควรส่งเสริมให้มีการชี้แจงนโยบายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายในโครงสร้างด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนและตำแหน่งของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อไป และควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

พิเชษฐ์ เมืองโคตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ จังหวัดสงขลาและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน ในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple

regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม กำลังพลส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปีส่วนใหญ่มีชั้นยศ นายทหารชั้นประทวน มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน อยู่ในระดับนายทหารประทวน 1 และการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพล ฯ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับน้อย 2) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติการ ของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะ กิจหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ จังหวัดสงขลา ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ จังหวัดสงขลา โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน นโยบาย และการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานใน พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ตัวแปรอิสระ ในปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัด สงขลาคิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัด สงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำพล ศรีวิชัย (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการ ทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางในการ สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ของกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร 2) สสำรวจระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนฯ และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แนวทางการสร้าง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน กับความพึงพอใจ และแรงจูงใจสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร 4) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร เกี่ยวกับแนวทางการสร้างความพึงพอใจและ แรงจูงใจ ในการทำงานที่มีการ ดำเนินการ และความต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุง ประชากรศึกษา ได้แก่ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 114 คน โดยใช้ทั้งหมดเป็นผู้ให้

ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าโดยรวมมีการดำเนินการในระดับสูง 2) ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมพบว่า มีในระดับสูง 3) แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ควรมีการดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การมอบภารกิจ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้มีความชัดเจน ครอบคลุม กระจ่างแก่ผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน เพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ พิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง หรือขั้นยศที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย ซึ่งจำแนกเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 32 นาย และนายทหารประทวน 129 นาย (ศูนย์การทหารม้า, 2567)

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) หลังจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรีเสร็จสิ้นแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ตัวแทนแผนกหรือหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ได้แก่ 1) กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า 2) แผนกช่างโยธา 3) แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน 4) แผนกสวัสดิการ 5) แผนกสรรพาวุธ 6) แผนกพลาธิการ 7) แผนกสื่อสาร 8) แผนกขนส่ง และ 9) กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด การวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2) ร้อยโท วิทยา พยอมอำพันธ์ ตำแหน่ง อาจารย์แผนกหลักยิงและตรวจการณ์

3) ร้อยตรี พิทักษ์ ดีศรี ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการกองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า

ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.67 ควรตัดออกหรือปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.82

1.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารกองพันบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .987 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview)

2.1 นำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล มากำหนดเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

2.3 แก้ไข ปรับปรุงคำถามในการสัมภาษณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2.4 นำแบบการสัมภาษณ์ที่ถูกต้องแล้ว จัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน ด้วยตนเอง
2. จากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 161 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
3. ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อขออนัดหมายวันและเวลาสัมภาษณ์
4. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามตรวจสอบถึงความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรม SPSS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการแบ่งระดับ ตามเกณฑ์ ของเบสท์ (Best W. John. 1997, p 190) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) โดยผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การตรวจเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach) (กาสีก เต๊ะซันหมาก, 2553, หน้า 144)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อ
 s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2. สถิติพรรณนา (descriptive statistics)

2.1 ค่าร้อยละ (percentage) มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, หน้า 35)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, หน้า 35)

$$\mu = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ	μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนประชากร

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, หน้า 35)

$$\sigma = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหมู่บ้านที่อาศัย ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 161 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	161	100.00
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	40	24.84
2) 30 - 39 ปี	31	19.25
3) 40 - 49 ปี	41	25.47
4) 50 ปี ขึ้นไป	49	30.43
3. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	50.93
2) ปริญญาตรี	79	49.07
4. ชั้นยศ		
1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร	32	19.88
2) นายทหารชั้นประทวน	129	80.12
5. อายุงาน		
1) ไม่เกิน 1 ปี	2	1.24
2) 2-5 ปี	40	24.84
3) 6-10 ปี	119	73.91

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด อายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 การศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.93 ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 80.12 และอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.91

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 6-10

ตาราง 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
ภาพรวม	3.83	0.52	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.52$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.57$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.56$) ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.71$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.66$)

ตาราง 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ	3.89	0.69	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง	3.89	0.70	มาก
3. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	3.96	0.67	มาก
4. งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	4.00	0.61	มาก
ภาพรวม	3.94	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.61$) ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.67$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.70$)

ตาราง 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.82	0.63	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.91	0.65	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง	3.73	0.67	มาก
5. ท่านได้รับคำชมเชย/ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ	3.76	0.69	มาก
ภาพรวม	3.82	0.56	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.65$) ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.65$) และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.67$)

ตาราง 5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้ อยากทำงานต่อไป	3.52	0.83	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถและความ ถนัดของท่าน	3.66	0.78	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน	3.68	0.70	มาก
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.73	0.72	มาก
5. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงาน ในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.77	0.74	มาก
ภาพรวม	3.67	0.66	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.74$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.72$) และงานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.83$)

ตาราง 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.79	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.62	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่	3.96	0.66	มาก
4. ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	4.03	0.62	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ	3.89	0.70	มาก
ภาพรวม	3.94	0.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.62$) ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.66$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.97$)

ตาราง 7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	แปลผล
1. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.81	0.74	มาก
2. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.80	0.73	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.79	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.71	0.88	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.84	มาก
ภาพรวม	3.76	0.71	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.74$) หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.73$) และท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.88$)

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเจาะจงเฉพาะหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างไร
2. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ อย่างไร
3. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน อย่างไร
4. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อย่างไร
5. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า อย่างไร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในประเด็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ได้กล่าวไว้ว่า

“...วางแผนการทำงานเป็นลำดับขั้นตอนก่อนที่จะลงมือทำ ถ้ามีภารกิจซับซ้อนให้ดูที่ความเร่งรีบของงาน แล้วทำไปทีละงาน เพื่อที่งานจะได้ออกมาดีและประสบผลสำเร็จ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 2568)

“...ทำงานในหน้าที่ให้เรียบร้อยและดีที่สุด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 2568)

“...กำหนดเป้าหมาย วางแผน ทำทีละขั้นตอน หาข้อบกพร่อง แก้ไขให้เรียบร้อย...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 2568)

“...มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 2568)

“...มีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ติดตามและปรับปรุงโดยการวางแผนการปฏิบัติงานโดยจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ได้ตรงตามเวลาที่กำหนดและงานที่ออกมาต้องมีประสิทธิภาพ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 2568)

“...ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เต็มความสามารถ หากงานใดมีความซับซ้อนก็จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 2568)

“...ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา / มีความตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบหน้าที่ / มีความซื่อสัตย์สุจริต...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 2568)

“...มุ่งมั่นตั้งใจทุกหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้ตั้งคำถาม คิดว่าทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นประสบการณ์ทำให้ตนเองเติบโตในหน้าที่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 2568)

“...มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในสิ่งที่คิดและวางแผนไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะเรียนรู้อยู่เสมอ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 2568)

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

ด้านการยอมรับนับถือ

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในประเด็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ได้กล่าวไว้ว่า

“...มุ่งมั่นและเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ใส่ใจรายละเอียดของงานเพื่องานจะได้ออกมาดี ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 2568)

“...งานที่ต้องละเอียดและรอบคอบ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 2568)

“...ทำอย่างถูกต้อง มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 2568)

“...ให้การทำงานโดยยึดระเบียบหรือหลักการ หากไม่มีระเบียบหรือหลักการเขียนไว้ ก็จะใช้แนวทางอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียง / เทียบเคียง แล้วสร้างผลงานของตนเองขึ้นมาใหม่...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 2568)

“...การปฏิบัติงานจะมีความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือนั้น จะต้องทำให้เพื่อร่วมงานมีความน่าเชื่อถือในตัวของเราเอง และจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานด้วย...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 2568)

“...ปฏิบัติตามหลักการ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง และปฏิบัติให้ทันเวลา รวมทั้งนำเทคโนโลยีหรือระบบใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 2568)

“...ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การทำงานมีมาตรฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 2568)

“...ทำสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นหลัง หรือผู้ได้บังคับบัญชา...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 2568)

“...การปฏิบัติตนให้คนยอมรับ มั่นใจในตัวเรา สร้างความน่าเชื่อถือให้กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถต่อยอดได้ในด้านต่างๆ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 2568)

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

ด้านลักษณะของงาน

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในประเด็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ได้กล่าวไว้ว่า

“...วางแผนและปรึกษาผู้บังคับบัญชา ถ้างานเกินความสามารถ เพื่อท่านจะได้ให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานงานจะได้เรียบร้อยและประสบความสำเร็จ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 2568)

“...ทำงานนั้นด้วยความตั้งใจและรักในงานที่ทำ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 2568)

“...กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน วางแผนปฏิบัติงานอย่างรัดกุม ค่อยๆ ทำทีละขั้นตอน ใจเย็นๆ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 2568)

“...สอบถามผู้ที่มีความรู้ในงานนั้นๆ เพื่อหาแนวทาง ข้อมูล และข้อเสนอแนะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 2568)

“...เมื่อเจองานที่ทำห่วยความสามารถ จะทำงานให้สำเร็จนั้น จะใช้การวางแผนงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ศึกษาและเตรียมตัวเพื่อให้งานที่ได้รับนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างชัดเจน เมื่อเจองานที่ยากเกินความสามารถเกินไป ก็ควรขอคำปรึกษาและทำงานเป็นทีมจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีประสบการณ์ จะช่วยให้งานสำเร็จและปฏิบัติงานต่อไปได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 2568)

“...ปรึกษาผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีความรู้ในด้านนั้นๆ และประยุกต์มาใช้ตามแนวคิด หรือแนวทางของเรา และทำงานให้เป็นระบบพยายามเรียนรู้ ศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 2568)

“...ทำความเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 2568)

“...ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สิ่งไหนที่ยังไม่เคยเจอก็จะไปสอบถามหาข้อมูลจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 2568)

“...ต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้มากขึ้น การที่มีงานที่ทำ
ทนายทำให้เรามีประสบการณ์มากขึ้น และต้องรู้จักการ
วางแผนด้านการแก้ปัญหาเพื่อให้งานได้ไปต่อ ต้องตื่นตัว
ตลอดเวลา คิดให้มีหลายๆ รูปแบบจะได้แก้ปัญหาถูกจุด...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 2568)

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์
การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี
อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการ
ปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นใน
ระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป

ด้านความรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมือง
สระบุรี ในประเด็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ได้กล่าวไว้ว่า

“...ปัญหาที่พบเจอ คือ การทำงานเป็นทีมโดยที่ไม่ประชุม
ก่อน เราควรมีอิสระในการแก้ปัญหาโดยการมอบหมายให้แต่ละ
คนรับผิดชอบโดยไม่มาก้าวก่ายงานของผู้อื่น...” (ผู้ให้
สัมภาษณ์คนที่ 1, 2568)

“...คิดว่าทางด้านเอกสารและปรึกษาผู้รู้...” (ผู้ให้
สัมภาษณ์คนที่ 2, 2568)

“...การปฏิบัติงานทุกอย่างอย่าตั้งหรือหย่อนจนเกินไป หาก
พบเจอปัญหาอุปสรรคจะได้แก้ไขได้ทันท่วงที...” (ผู้ให้
สัมภาษณ์คนที่ 3, 2568)

“...ระบบราชการ การแก้ปัญหาในขั้นแรกต้องยึดหลักฐาน
หรือระเบียบข้อบังคับเป็นที่ตั้ง เพราะฉะนั้นการแก้ปัญหาก็
ไม่มีอิสระมากนัก...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 2568)

“...เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคในการทำงานนั้น การมีอิสระ
ในการแก้ปัญหาก็จะช่วยให้สามารถค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการ
จัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นๆ ได้ การทำความเข้าใจ
ปัญหาอย่างลึกซึ้งเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถระบุสาเหตุที่
แท้จริงและเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา โดย

การมองปัญหาหลายๆ มุมมองจะช่วยให้เห็นทางเลือกในการ
แก้ปัญหามากขึ้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 2568)

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานทุกๆ ที่ มักจะต้องพบ
เจออยู่เสมอ ความมีอิสระถือเป็นหัวใจในการแก้ปัญหา ยิ่งถ้า
ถูกกดดันจะทำให้เราแก้ปัญหาได้ล่าช้า หรืออาจจะล้มเหลว
ดังนั้นในการแก้ปัญหาต่างๆ ควรมีกรอบเวลาและความมี
อิสระทางแนวความคิด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 2568)

“...การกำหนดทิศทางและผลสำเร็จของงานที่ทำก่อน และ
เริ่มจัดระเบียบของงานที่ทำไปทีละขั้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คน
ที่ 7, 2568)

“...ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ จะพยายามทำ
ด้วยตนเองก่อน แต่ถ้าบางเรื่องที่เกิดความสามารถในการ
ตัดสินใจ ก็ต้องปรึกษาคณะที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น เพื่อหา
แนวทางแก้ไข...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 2568)

“...ปัญหาและการตัดสินใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันที
เนื่องจากเป็นขั้นผู้น้อย แนวความคิดการแก้ปัญหาจึง
จำเป็นต้องให้ผู้มีอำนาจ มอบอำนาจสามารถตัดสินใจได้
ในทันที เพื่อให้งานปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย สามารถ
เดินหน้าต่อไปได้ทันที...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 2568)

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์
การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิด
ความรู้สึกรับผิดชอบ มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้า

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมือง
สระบุรี ในประเด็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้าง
แรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ได้กล่าวไว้ว่า

“...ในหน่วยงานควรสนับสนุนกำลังพลมีการหมุนเวียนกัน
ออกไปศึกษาหาความรู้นอกสถานที่ เพื่อนำความรู้ที่ได้
กลับมาพัฒนาและให้ความรู้กับกำลังพลได้บังคับบัญชาต่อไป
...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 2568)

“...ส่งเสริมให้กำลังพลได้พบกับประสบการณ์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของกำลังพล...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 2568)

“...เปิดโอกาสให้กำลังพลอย่างทั่วถึงบนพื้นฐานของความเป็นไปได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 2568)

“...สนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, 2568)

“...การที่จะทำให้กำลังพลได้รับการอบรม ศึกษา ดูงาน ศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดอบรมภายในหน่วยหรือสัมนาภายในที่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งจะช่วยให้กำลังพลได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถของผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ แนะนำให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมหลักสูตรการเรียนรู้จากภายนอก จะเนการศึกษาหลักสูตรออนไลน์ การอบรมจากสถาบันภายนอก เป็นต้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, 2568)

“...ควรส่งเสริมกำลังพลที่ยังไม่มีความชำนาญในการทำงาน เข้ารับการอบรมศึกษา ดูงาน บ่อยๆ และติดตามประเมินผล หลังจากอบรมศึกษา ดูงานแล้วเป็นประจำ และจัดกำลังพลอบรมให้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบให้มากที่สุด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, 2568)

“...ดำเนินการจัดสรรบุคลากรที่ยังไม่มีโอกาสได้พัฒนาหรือขาดทักษะในการทำงานให้ได้เข้ารับการอบรม โดยจัดกำลังพลกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมเมื่อมีโอกาส...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, 2568)

“...ดำเนินการติดตามช่องทางต่างๆ ที่มีการเปิดอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสายงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ถ้ามีเปิดแล้วมีน้อง ๆ ในหน่วยงานสนใจ ก็ทำการติดต่อประสานงานให้ เพื่อมาพัฒนาสายงาน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, 2568)

“...เปิดโอกาสสอบถามในสิ่งที่ชอบ จัดอบรมหาสิ่งที่น่าสนใจ
และเช้จุดเด่นมานำเสนอ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวบุคคล
หาสิ่งแปลกใหม่ หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร...”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, 2568)

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์
การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987 และการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด อายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.93 ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 80.12 และอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.91

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา และท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความ

ช่วยเหลือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่าน มักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม และงานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ซึ่งจากการสัมภาษณ์แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน

3.3 ด้านลักษณะของงาน พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป

3.4 ด้านความรับผิดชอบ พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.5 ด้านความก้าวหน้า พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บังคับบัญชาให้อิสระ หรือในบางครั้งทำงานเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำที่ดี เมื่องานเกิดปัญหา กำลังพลจึงสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ งานที่ได้รับมอบหมายจึงประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย วงษ์คำ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทุกคนในหน่วยงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานต่างให้การยอมรับในความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของกำลังพล และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรศักดิ์ นนทพรหม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้การทำงานใน

แต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมั่นคง กระแสเทพ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญ ตลอดจนมีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ กำลังพลมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเศกสรรค์ บุญวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะกองบริการ ศูนย์ การทหารม้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้กำลังพล ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และให้โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิเชษฐ์ เมืองโคตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ใน การปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของ กำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า อยู่ ในระดับมาก

2. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมือง สระบุรี

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควร กำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด อำพล ศรีวิชัย (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ควรมีการดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การมอบภารกิจ ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานให้มีความชัดเจน ครอบคลุม กระทั่งแก่ผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและ ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้อง

ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เศกสรรค์ บุญวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคด้านความคิดและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคีภายในองค์กร และใช้นโยบายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและปกครองตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นด้วยความยุติธรรม

2.3 ด้านลักษณะของงาน พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป วรวิญญา ชื่นชม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สัชฌุกร กอมาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์กรควรให้อิสระในการคิด หรือการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้น ควรให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานที่ตนได้ วางแผนไว้ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2.5 ด้านความก้าวหน้า พบแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป พิมพ์ชนก เหลืองวิไล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานข้าราชการรวมถึงส่งเสริมการ ฝึกอบรม การประเมินคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่ทั่วถึงและสลับสับเปลี่ยนกันไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานด้วย

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป

1.4 กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี และผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกรับผิดชอบ มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.5 กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการในด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี โดยเฉพาะประเด็นเรื่องลักษณะของงานที่กำลังพลปฏิบัติ เพื่อนำข้อค้นพบมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในแผนกๆ ของศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและนำผลที่ได้มาพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้แก่กำลังพลของศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

บรรณานุกรม

กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48

จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กันตยา เพิ่มผล. (2554). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศิริ.

กาสิก เตชะชนหมาก. (2553). หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี.

เจ.พรินท์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2555). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

ชูชัย สมิธไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2555). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธ สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บรรยงค์ โตจินดา. (2556). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2559). การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม. สืบค้น มิถุนายน 25, 2567, จาก http://www.entaining.net/article-PK_team-working-culture.php.

ผจญ เฉลิมสาร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้น มิถุนายน 25, 2567, จาก www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1. (2568, กุมภาพันธ์ 16). กองบังคับการกองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2. (2568, กุมภาพันธ์ 16). แผนกช่างโยธา กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.

- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3. (2568, กุมภาพันธ์ 16). แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4. (2568, กุมภาพันธ์ 17). แผนกสวัสดิการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5. (2568, กุมภาพันธ์ 17). แผนกสรรพาวุธ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6. (2568, กุมภาพันธ์ 17). แผนกพลาธิการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7. (2568, กุมภาพันธ์ 18). แผนกสื่อสาร กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8. (2568, กุมภาพันธ์ 18). แผนกขนส่ง กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9. (2568, กุมภาพันธ์ 18). กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สัมภาษณ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ เมืองโคตร. (2564). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในกาปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ชนก เหลืองวิไล. (2562). **แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : พี เค อินเตอร์พริ้นท์.
- มันคง กระแสเทพ. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรัญญา ชื่นชม. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจแผ่นดิน**. ภูมิภาคที่ 12. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2557). **การบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซเท็ก.

- ศูนย์การทหารม้า. (2567). ข้อมูลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า. สืบค้น มิถุนายน 25, 2567, จาก http://www.cavalrycenter.com/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=119
- เศกสรร บุญวงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2557). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาย วงษ์คำ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบ พิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.
- สมุทร ชานาญ. (2554). ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง : พี.เอส.
- สัชฌกร กอมาตย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาณี สฤณภูวนิช. (2557). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรียา จันทรพิมล. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. มหาสารคาม : อินโนเวชั่น ทุ ยู.
- อนันต์ บุญสนอง. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สมุทรปราการ : ทีเอส.
- อรุณ รักธรรม. (2554). หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อำพล ศรีวิชัย. (2564). ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bernard, C. I. (1990). *Journal of Accounting and Economics*. Cambridge : Harvard University.
- Best, J.W. (1997). *Research in Education*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins.

- Domjan, M. (2007). **The Principles of Learning and Behavior Belmont**. California : Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F. F. (1959). **Work and the Nature of Man**. New York : World.
- Hilgard, E. R. (2010). **Introduction to Psychology**. New York : Harcourt, Brace & World.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational administration: theory, research, and practice**. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). **A technique for the measurement of attitude**. Archives of Psychology 140: 1-55
- Mak, L. B., & Sockel, H. (2001). A Confirmatory Factors Analysis of Employee Motivation and Retention. **Information & Management**, 38(5), 265 - 276.
- Weiten, W. (2009). **Psychology of Education**. New York : Vonhoffman.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ร้อยโท วิทยา พยอมอำพันธ์ ตำแหน่ง อาจารย์แผนกหลักกึ่งและตรวจการณ์
3. ร้อยตรี พิทักษ์ ดีศรี ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการกองพันบริการ
กองบริการ ศูนย์การทหารม้า

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส.๖๒๓๔/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสืบเอกชัยชนะ สนนอก นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองบริการศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา เกิดผล ประสพศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๗๑๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ร้อยโท วิทยา พยอมอำพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสับเอกชัยชนะ สนนอก นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๔๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๗๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ร้อยตรี พัทธ์ชัย ดีศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำสิบเอกชัยชนะ สนนอก นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านทฤษฎีวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์ผลหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ร้อยโท วิทยา พยอมอำพันธ์ ตำแหน่ง อาจารย์แผนกหลักยิงและตรวจการณ์
3. ร้อยตรี พัทธ์ชัย ดีศรี ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการกองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.	อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 30 - 39 ปี ☐ 3. 40 - 49 ปี ☐ 4. 50 ปี ขึ้นไป	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.	ระดับการศึกษา ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
4.	ชัยยศ ☐ 1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ☐ 2. นายทหารชั้นประทวน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
5	อายุงาน ☐ 1. ไม่เกิน 1 ปี ☐ 2. 2-5 ปี ☐ 3. 6-10 ปี							ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 มีข้อเสนอให้เพิ่มอายุงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.	ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
3.	ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
4.	งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
5.	มีความภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	0	-1	0	-1	-0.34	ไม่สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	ด้านการยอมรับนับถือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
2.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
3.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
4.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูก นำไปเป็นแบบอย่าง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
5.	ท่านได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	สรรเสริญ เปลี่ยนเป็น คำชมเชย/ ชื่นชม
1.	ด้านลักษณะของงาน ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายและสนใจ ให้อยากทำงานต่อไป	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
2.	งานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถและ ความถนัดของท่าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
3.	งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	ด้านลักษณะของงาน							
4.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
5.	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
	ด้านความรับผิดชอบ							
1.	ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
4.	ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง	
5.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1.	ด้านความก้าวหน้า หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	ได้รับ แก่ไขเป็น พัฒนา
2.	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	
3.	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตาม ปริมาณงาน	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง	ปริมาณงาน แก่ไขเป็น ผลการ ปฏิบัติงาน
4.	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง	
5.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า ตำแหน่งเดิม	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง	ตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม แก่ไขเป็น ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ภาคผนวก ง
ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.987	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	90.13	269.568	.905	.986
a2	90.10	277.059	.717	.987
a3	90.00	271.724	.834	.986
a4	89.93	272.685	.880	.986
b1	89.70	276.355	.829	.986
b2	89.80	272.234	.898	.986
b3	89.83	273.040	.890	.986
b4	89.87	272.602	.880	.986
b5	89.93	268.823	.932	.986
c1	90.27	264.823	.895	.986
c2	90.30	266.769	.862	.986
c3	90.10	268.714	.948	.986
c4	90.07	269.513	.931	.986
c5	90.10	268.714	.948	.986
d1	89.83	272.489	.777	.987
d2	89.73	275.513	.890	.986
d3	89.77	273.771	.867	.986
d4	89.77	274.185	.909	.986
d5	89.77	273.771	.867	.986
e1	90.03	272.585	.829	.986
e2	90.00	274.621	.812	.986
e3	89.97	274.447	.839	.986
e4	90.00	272.414	.852	.986
e5	89.93	274.340	.814	.986

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า
อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการทำตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ทำวิจัยจะถือเป็นความลับ
3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตามความเป็นจริง
4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ชั้นยศ

☐ นายทหารชั้นสัญญาบัตร

☐ นายทหารชั้นประทวน

5. อายุงาน

☐ ไม่เกิน 1 ปี

☐ 2-5 ปี

☐ 6-10 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ					
2. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง					
3. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา					
4. งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง					
5. ท่านได้รับคำชมเชย/ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป					
2. งานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของท่าน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน					
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
5. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่					
4. ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง					
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ					
ด้านความก้าวหน้า					
1. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
2. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ สกุล	จำสืบเอกชัยชนะ สนนอก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	651 หมู่ที่ 10 ตำบลเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่ทำงาน	แผนกพลาธิการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2558 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี