

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา
มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น
JOB MOTIVATION OF ARMY OFFICERS UNDER POST ENGINEER
DEPARTMENT THE 23rd SREPACHARINDRA CAMP
KHON KAEN PROVINCE

วินิจ เงามแก้ว¹
Vinij Ngeakaew²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการทหาร ที่อยู่ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 43 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 100 ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ 21– 30 ปี ร้อยละ 30.23 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 27.91 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 23.26 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.60 และอายุ 18– 20 ปี ร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญา/ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ เทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศชั้นประทวน มีจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมา คือ มีระดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 และมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักวิชาการอิสระ E-mail : Vinij_ngeakaew@hotmail.com

² Independent.

ของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความต้องการความมั่นคง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.92$) ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$) ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อนยศ การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้องมีความเป็นธรรม ร้อยละ 6.97 2) ด้านความต้องการทางสังคม ควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวงวิชาความรู้ ร้อยละ 2.32 3) ด้านความต้องการความสำเร็จ ควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้ ร้อยละ 4.65 4) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง ร้อยละ 4.65 5) ด้านเงินเดือน ควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 4.65 6) ด้านความต้องการความมั่นคง ควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนก เพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน ร้อยละ 2.32 7) ด้านตำแหน่งงาน ควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ ร้อยละ 4.65 8) ด้านความรับผิดชอบ ควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ ร้อยละ 4.65 9) ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม ร้อยละ 6.97 10) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง ร้อยละ 6.97

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร

Abstract

The research has aims to study; 1) the motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23th Sripatcharin fort Khon kaen province. 2) To study the suggestion to work of soldier in engineer department Military cycle 23th Sripatcharin fort Khon kaen province. The researcher collected the data from 43 sampling espondents by using questionnaires and analyzed the data by percentage. Mean and standard deviation statistics. The result was as follows:

1. The respondents, 100 percent were male. Most of the respondents, 30.23 percent, were age between 21-30 years old, 27.91 percent of the respondents were age 31-40 years old, 23.26 percent of the respondents were age 51-60 years old, 18.60 percent of

the respondents were age 41-50 years old, and 0percent of the respondents were age 18-20 years old. Lot of the respondents, 51.61 percent, were graduated high school, 48.86 percent of the respondents were graduated vocational certificate, and 6.98 percent of the respondents were bachelor degrees. The respondents, 4.65 percent, were commissioned officer, and 95.35 percent of the respondent were non-commissioned officer.

2. The motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23th Sripatcharin fort Khon Kaen province.

2.1) The motivation to work of soldier in engineer department Military cycle 23th Sripatcharin fort Khon Kaen province was at high mean level (\bar{X} = 3.98), 2.1.1) the aspect of to progress (\bar{X} = 3.94), 2.1.2) the aspect of social needs (\bar{X} = 4.21), 2.1.3) the aspect of demand to success (\bar{X} = 3.98), 2.1.4) the aspect of demand to relation (\bar{X} = 4.19), 2.1.5) the aspect of demand to salary (\bar{X} = 3.75), 2.1.6) the aspect of demand to stability (\bar{X} = 3.92), 2.1.7) the aspect of demand to rank (\bar{X} = 3.98), 2.1.8) the aspect of demand to onus (\bar{X} = 3.97), 2.1.9) the aspect of manage policy (\bar{X} = 4.09). 2.1.10) the aspect of (\bar{X} = 3.98),

3. There were 10 suggestions from this study; 1) The authority should justice to progress, 2) The staff should help each other, 3) The staff should work instead, 4) The staff should relation, 5) The staff should salary increase, 6) The staff should protect each other, 7) The authority should provide new staff, 8) The staff should Responsible for work, 9) The authority should divide the work at the description of the work, 10) The staff should completed of the work.

Keyword: Motivation, Performance, Military personnel

บทนำ

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงองค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” และตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ” สำหรับการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลในเชิงคุณภาพนั้นผลลัพธ์ที่ต้องการคือกำลังพลของกองทัพบกเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดี การบริหารบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้

ความสามารถเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน โดยจะต้องดูแลให้มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการบริหารงานและ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ แก่กำลังพลเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทหานั้นถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนสามารถชี้วัดได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของภารกิจได้ เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่เป็นสิ่งเร้าและกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การให้ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส การให้ค่าชมเชย เป็นต้น การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีควรมาจากทัศนคติที่ดีของผู้บริหารโดยมุ่งเน้นผลักดันให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคลากรแล้ว อาจทำให้เกิดผลเสีย กลายเป็นการสร้างแรงจูงใจทางลบ ทำให้บุคลากรลาออกจากงานหรือมีพฤติกรรมไม่ดี สร้างผลกระทบต่อเสถียรภาพขององค์กรได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 5 ; อ้างถึงใน ประภัสสร ธรรมปาน และ ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, 2560 : 127) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชามุ่งมั่นและใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามที่วางไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงานบุคลากรภายนอกตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย นอกจากนี้ยังระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ โนม์เอียงไปทางบวกการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงแต่หากโน้มเอียงไปทางลบการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ก็ตามหากต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แล้วควรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในงาน (ภูวนาด เครือตาแก้ว, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง, 2559 : 135)

แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานฝ่ายกิจการพิเศษ หน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ที่รับผิดชอบส่งกำลังบำรุง และสนับสนุนหน่วยในพื้นที่ของ มณฑลทหารบกที่ 23 เกี่ยวกับเสนอความต้องการงบประมาณในการก่อสร้าง และซ่อมแซมอาคารสิ่งปลูกสร้างและการที่ดิน งานส่งกำลังบำรุงยุทธโยธปรกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วยและหน่วยรับการสนับสนุนในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 23 งานสาธารณูปโภคต่าง ๆ ไฟฟ้า ประปา งานก่อสร้างปรับปรุงก่อสร้างอาคารบ้านพักข้าราชการและอื่นๆ

เนื่องจากภาระหน้าที่ของกำลังพลภายใน แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น นั้นถือว่าเป็นแผนกที่มีการงานในหน้าที่รับผิดชอบที่เยอะ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการกำลังพลข้าราชการใน แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ ของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ได้ศึกษาได้แก่ ประชากรที่อยู่ในเขตพื้นที่ของแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีกำลังพลรวมทั้งสิ้น จำนวน 43 คน (ที่มา ทำเนียบกำลังพลในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2561)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 43 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 0 เป็นเพศชาย ร้อยละ 100 ประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ 21– 30 ปี ร้อยละ 30.23 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 27.91 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 23.26 อายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.60 และอายุ 18– 20 ปี ร้อยละ 0 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ เทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 41.86 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.98 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ เทียบเท่า ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศชั้นประทวน มีจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 95.35 รองลงมา คือ มีระดับชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 มีระดับเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 และมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า

2.1.1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

2.1.2 ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$)

2.1.3 ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.98$)

- 2.1.4 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.19$)
- 2.1.5 ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.75$)
- 2.1.6 ด้านความต้องการความมั่นคง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.92$)
- 2.1.7 ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.93$)
- 2.1.8 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$)
- 2.1.9 ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.83$)
- 2.1.10 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของประชากรเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

3.1 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าการเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะเวลาการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรอนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อน การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้นต้องมีความเป็นธรรม ร้อยละ 6.97

3.2 ด้านความต้องการทางสังคม ควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวังวิชาความรู้ ร้อยละ 2.32

3.3 ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้ ร้อยละ 4.65

3.4 ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง ร้อยละ 4.65

3.5 ด้านเงินเดือนควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 4.65

3.6 ด้านความต้องการความมั่นคงควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนกเพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน ร้อยละ 2.32

3.7 ด้านตำแหน่งงานควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ ร้อยละ 4.65

3.8 ด้านความรับผิดชอบควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ ร้อยละ 4.65

3.9 ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม ร้อยละ 6.97

3.10 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง ร้อยละ 6.97

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

1. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.94 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารใน แผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับ

การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม เป็นต้น และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 9) ได้พัฒนาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อทำให้ง่ายและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กร ได้กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการยกย่องรวมกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์เป็นความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม เป็นต้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม

2. ด้านความต้องการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานอยู่เสมอ และท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 380– 384) กิลเมอร์ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานคือการแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ อาจเป็นสิ่งตอบแทนทางวัตถุ หรือสิ่งตอบแทนทางความรู้สึกก็ได้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 1 รายการและในระดับมาก 2 รายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น และท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.98 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 : 22) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ คือความต้องการความสำเร็จ

(Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนี้บุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรโดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทายสามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายในก็ตามแต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกด้วยเช่นกัน ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่มีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรม ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างกรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.19 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการอย่างเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962 : 22) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่นหวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

จากทฤษฎีของ McClelland ผู้วิจัยสรุปว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะเป็นคนที่ชอบงานที่ท้าทายเห็นผลเร็วและมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ไม่มีจุดหมาย ส่วนบุคคลที่ต้องการมีอำนาจส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อให้คนอื่นรักดีต่อตนเองและบุคคลที่ชอบทำงานแบบมีส่วนร่วมก็จะเป็นคนที่ต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 2 รายการและในระดับมาก 1 รายการ โดยข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการอย่างเต็มใจ

5. ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น มีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม และ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสรีย์ ไทรตระกูล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,000 – 15,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือนแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงานแรงจูงใจที่มีอิทธิพล สูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่หน่วยงานของท่านมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ได้รับมีความเหมาะสม และ เงินเดือนและค่าตอบแทนของท่านมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านความต้องการความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.92 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการได้หากต้องการ ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากสำนักงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 11 ; อ้างถึงใน สมหมาย นาคะจันทร์ 2552 : 10) เป็นทฤษฎีการจูงใจของนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow ที่มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากระดับต่ำสุดไปจนถึงระดับสูงสุดตามลำดับ โดยมีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. หลักขาดแคลน (Deficit principle) คือ เมื่อคนขาดแคลนสิ่งใดแล้ว ก็มีความต้องการสิ่งนั้น
2. หลักก้าวหน้า (Progression principle) คือ เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จึงจะเกิดความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 11; อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2540 : 141) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ชื่อว่า Hierarchy of needs แบ่งความต้องการพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของคนเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในชีวิตปราศจากโรคภัยหรืออุบัติเหตุใด ๆ
3. ความต้องการทางสังคมการยอมรับและความผูกพัน (Social needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในกลุ่ม
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ปรารถนา (Self- Actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่คิดหวังเอาไว้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านสามารถอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการได้หากต้องการ ท่านมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยชอบด้วยกฎหมายและได้รับความคุ้มครองจากสำนักงาน และท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม
7. ด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.93 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่ข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ท่านได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี และของท่านเป็นงานที่ท่านคิดว่างานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีสริย์ ไทรตระกูล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบ้านฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,000 – 15,000 บาท จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลจึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพล สูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ทำหาค่าความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงาน และตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ และพร้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงรู้สึกต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวม

อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุดได้แก่งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ท่านได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี และของท่านเป็นงานที่ท่านคิดว่างานในตำแหน่งที่สำคัญและมีคุณค่าต่อสำนักงาน

8. ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.97 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวนาล เครือตาแก้ว และคณะ (2559 : 133 - 144) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจากรัฐบาลนี้ ตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจากรัฐบาลในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1) จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งานเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 2.2) จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2.4) จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน แผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ และท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

9. ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.83 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ และนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูวนาท เครือตาแก้ว และคณะ (2559 : 133 - 144) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจรรยาธรรสถานตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจจรรยาธรรสถานตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่ปฏิบัติงานในปี 2558 จำนวน 56 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยาธรร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยาธรร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 2.1) จำแนกตามคุณลักษณะด้านเพศ งานเดือน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน 2.2) จำแนกตามคุณลักษณะด้านวุฒิการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2.3) จำแนกตามคุณลักษณะด้านชั้นยศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ 2.4) จำแนกตามคุณลักษณะด้านอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านการได้รับความสำเร็จ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรรยาธรร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2) ด้านสภาพการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ และ 4) ด้านความก้าวหน้า ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านนโยบายการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ และนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานเป็นระบบ ทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน

10. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.09 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่นมีความจำเป็น ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัดของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วงศพัทธ์ นามบุตตี และคณะ (2560: 226 - 236) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน ผลการศึกษา

พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น มี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานติดตามและพัฒนา มีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือยกย่องส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกที่มีผลงานดีให้เป็นแบบอย่างที่ดี 3) จรรยาบรรณเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 4) ด้านความรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งผลสำเร็จของงานเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีการคิดและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน 1) นโยบายและการบริหาร นโยบายต้องชัดเจนเพื่อให้ดำเนินงานได้ถูกต้อง 2) การบังคับบัญชาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารขอคำปรึกษาได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการมอบหมาย การติดต่อสื่อสาร 3) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระตุ้นการใช้วาทีศิลป์และพูดจาอ่อนหวานกับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงานมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างสรรค์งานใหม่ๆ เสนอแนวทางในพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ 5) ในด้านความมั่นคงในงานการทำงานของอาชีพสนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการอบรม/ศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโธธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านจำเป็น ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายต่อความสามารถ และตรงกับความถนัดของท่าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนยศและตำแหน่งไปตามระยะการครองยศเมื่อครบวาระ โดยไม่ต้องรองจนกว่าจะมีตำแหน่งว่างก่อนถึงได้เลื่อน การเลื่อนยศควรพิจารณาจากการทำงานตามความเป็นจริง การพิจารณาขั้นต้องมีความเป็นธรรม
2. ด้านความต้องการทางสังคมควรมีการประสานงานกันภายในสายงาน โดยไม่หวังวิชาความรู้
3. ด้านความต้องการความสำเร็จควรมีการสานงานกันต่อภายในสายงานในช่วงที่เจ้าหน้าที่อีกคนไม่อยู่ได้ ควรมีการทำงานแทนกันได้
4. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ควรมีการจัดกิจกรรมการเล่นกีฬาภายในแผนกอาทิตย์ละครั้ง
5. ด้านเงินเดือนควรมีการเพิ่มค่าครองชีพ ควรมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน
6. ด้านความต้องการความมั่นคงควรมีการช่วยเหลือปกป้องซึ่งกันและกันภายในแผนก เพื่อป้องกันการถูกปลดออกจากงาน
7. ด้านตำแหน่งงานควรมีตำแหน่งในการบรรจุมากกว่านี้ ควรมีการบรรจุลงตามตำแหน่งในคำสั่งบรรจุ
8. ด้านความรับผิดชอบควรมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ไม่ควรทิ้งงานในสายงานตัวเองให้กับคนอื่นทำต่อ
9. ด้านนโยบายการบริหาร ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานของแต่ละคน ควรมีการใช้ระเบียบจับในการบริหารงานภายในแผนก ควรมีการลงโทษตามความเป็นจริงและยุติธรรม

10. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการทำงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ควรมีการลงเวลาทำงานตรงตามความเป็นจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในแผนกอื่น ๆ ภายในค่ายศรีพัชรินทรหรือในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ รวมถึงวิเคราะห์ความแตกต่างในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

2. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยดังกล่าวใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในแผนกยุทธโยธามณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- ประภัสสร ธรรมปาน และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูวนาด เครือตาแก้ว, ชาตชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจากรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.วารสารบัณฑิตศึกษา.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- วงศพัทธ์ นามบุตดี, วิษณุ สุमितสุวรรณค์ และเพ็ญณีแนรธ. (2560). แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.
- สมหมาย นาคะจันทร์. (2552).แรงจูงใจในการเข้าเป็นนายขอแรงของสำนักงานสภาพนายความจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.). (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อิสริย์ ไทรตระกุล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่.การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Alderfer, Clayton p. (1972).Existence, Relatedness and Growth. New York: Free Press.
- Gilmer, Van Hall B. and others.(1967). Industrial Psychology. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence," American Psychologist. 28, 1 – 14.