

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
Incentive in working of officials in Defense Finance Department
(DFD), Office of the Permanent Secretary for Defense (OPSD)

ร.ต.หญิง รัชฎาภักดิ์ ลิ้มคุณากุล

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SubLt.Natchapak Limkunagul

Email : Natchapak.y@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม (3) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมไม่ต่างกัน และข้าราชการกรมการเงิน กลาโหมที่มีอายุราชการต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมไม่ ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ABSTRACT

The purposes of this research are to study incentive in working of officials in DFD, investigate personal factors which are relative with incentive and research variants which effect to incentive. Samples of this research are 175 officials who officiate in DFD, use questionnaire to collect data and demonstrate in frequency, percentage and standard deviation. This research conduct hypothesis testing by T-test and one way analysis of variance (ANOVA). Once differences are discovered, it would be compared in each pair by method of LSD and Multiple Regression

The result of hypothesis testing illustrates that various genders, ages, education levels and ranks do not affect to incentive of sample officials in DFD, and their official age are also no influence on the incentive in working. Besides, incentive factor and support factor which effect to motivation in working of these officials, are happiness in working, initiative and competency.

Keywords: work motivating, officers in Defense Finance Department

บทนำ

เป้าประสงค์หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรใดๆ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ ผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ไม่ว่าเป้าหมายนั้นจะเป็นการบริการประชาชน การสนับสนุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยเหนือ การแสวงหากำไร การจัดการศึกษา การศาสนา การสาธารณสุข การกีฬาหรืออื่นๆ

การบริหารงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือไม่ประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่รวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเงินหรืองบประมาณ วัตถุดิบ วัสดุ เครื่องมือ การจัดการเกี่ยวกับเวลาและเทคนิควิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารดีขึ้น กล่าวคือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจและเต็มใจทำงาน รักงาน และจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้วนั้น ย่อมมีโอกาสจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การร่วมมือใน การทำงานจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรของตน และสามารถที่จะเลือกวิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่การงานของตน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน พุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความคิด สติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงานปัญหาและ

อุปสรรคในการทำงานขององค์กร ในมุมมองของผู้วิจัยพบว่า ประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการตอบแทนในหน้าที่การงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การอบรมให้ความรู้ การสร้างความเข้าใจในการทำงาน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและตัวอย่าง** คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม คิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 173 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 175 คน

2. **ด้านเนื้อหา** คือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยหมายวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ซึ่งประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ บริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผน การพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วน สำคัญในการจูงใจข้าราชการ
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ผู้วิจัยได้สรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม นั้นแบ่งได้ 8 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กัลยา ยศคำลือ (2553) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่วางแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิชุดา จิวประพันธ์ (2553 : 10) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้านการบริการ ด้วยการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) ได้รับคำยกย่อง ชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า การยกย่องชมเชย และการให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ให้เกียรติด้วยการแนะนำผู้ร่วมทีมในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในทีมงาน และให้อภัยในความผิดพลาด การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญยิ่งที่ทำให้บุคคลในทีมทำงานด้วยความมั่นใจ และอยากจะทุ่มเทกำลังความสามารถที่ตนมีให้แก่งานมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของผลงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ

สมพิศ แสนสุข (2556) (อ้างถึงใน พิษญา วัฒนรังสรรค์ , 2558) กล่าวว่า การมีคุณธรรมในการทำงาน มีการแสดงออกอย่างถูกต้องต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาทั้งทางกาย วาจา ใจ ซึ่งจะต้องยึดเป็นหลักในการปฏิบัติให้เกิดเป็นนิสัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

Good (1973) อธิบาย ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง คุณธรรมซึ่งแสดงออกความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความ และ พร้อมทั้งจะแสดงเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้น

ด้านความก้าวหน้า

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร

สุมิดา เหมือนครุฑ (2550, หน้า 8) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสายอาชีพว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวลูกจ้างและตัวนายจ้างเอง โดยลูกจ้างที่มีการวางแผนสายอาชีพจะทราบว่า ความต้องการเรื่องงานจริงๆ ของตนคืออะไร แล้วทำการพัฒนาไปให้ถึงจุดหมายนั้น ส่งผลให้เกิดผลงานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ (2550, หน้า 9) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานขณะปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน

จุฑารัตน์ สุขสีลล้าเลิศ (2556) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คณะศุ จุลสุคนธ์ (2554, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

วันชัย โพธิ์วารการ (2551) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัว เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย ช่วยแนะนำสั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ได้ดีเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยเหลือ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้

กมลพร กลยาณมิตร (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) ไว้ว่า หมายถึงค่าจ้างซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่ายอดการผลิตต่อเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา

สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติกุล เข้มเพียร (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักโรงแรม รอยัลลอคคิด เซอรادتน์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพัก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายห้องพักจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ แผนก และระยะเวลา ที่ได้ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนของการพนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยา ยศคำลือ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2. พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกในครอบครัวความรับผิดชอบ เวลาในการปฏิบัติงานต่อวันและ จำนวนวันที่ปฏิบัติงาน

ต่อสัปดาห์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถลาศึกษา ต่อได้ (ปริญญาโท-เอก) บ้านพักให้มีเพียงพอ เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย 4. การวิเคราะห์ นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยจะต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เรียกว่าแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัด กระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 305 คน (ที่มา : กรมการเงินกลาโหม, 2563) กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความ เชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับว่าค่าความคาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณ

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อความเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา รวม 4 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อความทั้งหมด 24 ข้อ กำหนดให้ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4 คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน การวิเคราะห์ระดับความสำคัญจะมีขึ้นของคะแนนเฉลี่ย

1.3 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน คือ ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ กำหนดให้ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4 คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน

1.4 เป็นข้อความแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งจะมีข้อความทั้งหมด 1 ข้อ

1.5 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญจะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งค่าความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แสดงว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แสดงว่า อยู่ในระดับมาก คะแนน
เฉลี่ย 2.61 - 3.40 แสดงว่าอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย
1.00 - 1.80 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และความถี่ ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ
ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจาก
ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความสุขในการทำงาน, ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ความมีประสิทธิภาพและแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ใช้สถิติ T-test ในการวิเคราะห์ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จำแนกตาม
ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และชั้นยศ

2.2 ใช้สถิติ One way ANOVA ข้าราชการกรมการเงิน จำแนกตามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วย สถิติ LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้าราชการกรมการเงิน จำแนกตาม
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ผลการวิจัย

เงินกลาโหม 1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหมโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับได้แก่ ความสุขในการ
ทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ที่มี เพศต่างกัน อายุต่างกัน และอายุราชการต่างกันมีผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่างกัน

2.2 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน และชั้นยศต่างกัน มีผล
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ความมีประสิทธิภาพ ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะเน้นความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การที่ หน่วยงานทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายแล้วหน่วยงานยังต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการต้อง คำนึงถึงความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้จ่ายไปในการทำงานและประโยชน์ที่จะต้องเกิดขึ้นต่อสังคม โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2552) กล่าวว่า “ ประสิทธิภาพ ” ในวงการธุรกิจ ได้แก่ การจัดการที่ได้รับผลกำไร สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมา วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวง ราชการ จึงหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการ จะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะบางงาน อย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่ มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็วงานเสร็จทันเวลาถูกต้อง เป็นต้น

1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์เอง ซึ่งบางคนก็มีมากบางคน ก็มีน้อยหรือที่เข้าใจว่า ความคิดสร้างสรรค์อยู่ในความถนัด หรือความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์นอกจากจะเกิดมาเฉพาะตัว บุคคลแล้วยังสามารถเกิดขึ้นได้ จากการสะสมประสบการณ์และการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Torrance (1963 : 47) กล่าวว่า “ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหา ด้วย การคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นการคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่จะ คิดหลายแง่หลายมุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

1.3 ความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการน ทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำมีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงาน ร่วมกับคนดีๆ มีคุณค่าเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำรู้สึกสนุกสนานและม ีความสุขในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรคในทางบวก

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีเพศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศนั้นไม่มีผล โดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเพศของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมนั้น ทั้งเพศหญิงและ เพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานเท่ากัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากเพศหญิงจะมีความเอาใจใส่ใน การให้บริการทุก ๆ รายละเอียด มีความอดทนในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ติดต่อประสานงานเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายได้มากกว่าเพศชาย

2.1 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีอายุ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุนั้นมีผลโดยตรงต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอายุของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมนั้น ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิด กนกวรรณ (2551: 64-65) อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึง ประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิด วิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจ เช่นเมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น

2.3 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับการศึกษานั้น ไม่มีผล โดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากระดับการศึกษาของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมนั้นความ หลากหลายของระดับการศึกษาก็ทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เหมือนกัน อยู่ที่ประสบการณ์และความถนัดของแต่ละ คน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิด มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า ต้นทุนพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจใน งานและความถนัดที่มีต่อหน้าที่และตำแหน่งงานของพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่า อาจปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้มีประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.4 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่ชั้นยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ เงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าชั้นยศนั้น ไม่มีผลโดยตรงต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากชั้นยศของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมนั้นมีหลายชั้นยศ หลายตำแหน่ง และ งานมีความหลากหลาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิด วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ทำให้พนักงานมีความต้องการในความสำเร็จของงานมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้า ต่อการทำงานในอนาคต

2.5 ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่อายุราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุราชการนั้น มีผลโดยตรงต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอายุราชการของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมนั้น อายุราชการที่มากก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพวกที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปีสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจต่างกัน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา ยศคำลือ (2553) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้งแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิชิตา จิวประพันธ์ (2553 : 10) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึงความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้านการบริการ ด้วยการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริินภา ทารณัด (2561) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือการได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร หรือได้รับการยกย่องชมเชย ในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

3.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงาน คือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหายหรือปฏิบัติมากเกินไปจากความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุ

มิตา เหมือนครุฑ (2550, หน้า 8) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสายอาชีพว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวลูกจ้างและตัวนายจ้างเอง โดยลูกจ้างที่มีการวางแผนสายอาชีพจะทราบว่า ความต้องการเรื่องงานจริงๆ ของตนคืออะไร แล้วทำการพัฒนาไปให้ถึงจุดหมายนั้น ส่งผลให้เกิดผลงานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3.5 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ สุขสีลล้าเลิศ (2556) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

3.6 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร คือการแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

3.7 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธรงค์ดี พรหมสาขา ณ สกลนคร (2557) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการปกครองดูแลการบังคับบัญชาของผู้บริหารนั้นควรที่จะมีการใช้รูปแบบของภาวะผู้นำให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และปรับเปลี่ยนรูปแบบ การบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ การยอมรับในตัวของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

3.8 ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่าง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรณชรินทร์จิตรสมักร, 2559 ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประชากร โดยแบ่งเป็น ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านชั้นยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไม่ต่างกัน ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมอาจจะไม่ต้องเน้นประเด็นด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านชั้นยศ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมนั้นไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านชั้นยศ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควมมีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นได้กับทุกด้านอยู่แล้ว

ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประชากร โดยแบ่งเป็น ด้านอายุ ราชการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ต่างกัน ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมจึงให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่องความสำคัญทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่เพื่องานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ

2.ด้านความยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากในเรื่อง ความสำคัญในการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากในเรื่อง ความสำคัญทางด้านความรับผิดชอบ จิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในการกิจและเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

4.ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่อง มีการสนับสนุนในการศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมทั้งในและนอกหน่วยงาน รองลงมาคือมีการ สับเปลี่ยนหรือโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีโอกาสที่จะได้รับ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นรับผิดชอบมากขึ้น สามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ,และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากในเรื่อง สถานที่ทำงานมีความสะอาด และมีอากาศถ่ายเทสะดวก รองลงมาคือ มีห้องอาหารและห้องน้ำ ที่ สะอาดและเพียงพอ สถานที่ทำงาน มีปริมาณแสงสว่างเพียงพอและเหมาะสม ภายในอาคารมี ทางออกฉุกเฉินที่เพียงพอและปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมี ไม่มีเสียงดังรบกวนเกินระดับที่กำหนด บรรยากาศระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และมีที่จอดรถสำหรับพนักงาน เพียงพอและปลอดภัย

6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากในเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ข้าราชการให้ความสำคัญความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่าเป็นฝ่ายพูดอยู่คนเดียว ให้รับฟังคนอื่นบ้าง เพื่อให้รู้จักและเข้าใจพวกเขามากขึ้น รวมทั้งแสดงออกว่ากำลังตั้งใจฟังขณะที่คู่สนทนากำลังพูด และอย่าขัดจังหวะเวลาที่คนอื่นพูดถ้าไม่จำเป็น

7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากในเรื่องการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ ตรงตำแหน่งและสร้างความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.ด้านผลประโยชน์ตอบแทน จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจมากที่สุดในเรื่อง มีสวัสดิการ การเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม มีการจัดวันหยุด วันลาพักผ่อนให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การคงอยู่ในหน่วยงาน การเกษียณ เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาของหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานเอกชนที่มีลักษณะเหมือนกัน เพื่อดูผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้

3. การเลือกใช้เทคนิคการวิจัย อาจจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากเดิมเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ชูชีพ.(2551) . คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กมลพร กลยานมิตร.(2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6 ปีที่ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559.

กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เกศณรินทร์ งามเลิศ.(2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เกียรติกุล เข้มเพ็ชร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายห้องพักรอโรงแรมรอยัลคอร์ตเชอราตัน

กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

คณศ จุลสุคนธ์.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นการกับการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ.(2550). การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาบริษัท 505 โภคภัณฑ์ (จำกัด). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จุฑารัตน์ สุขสีลล้าเลิศ. (2556) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน (สำนักงานใหญ่) กรณีศึกษาบริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย.

ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุษบา เชิดชู.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดจันทบุรี.วิทยานิพนธ์, หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มารวย วิชาญยุทธานกุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ:กรณีศึกษาสำนักบริหาร

กลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สาระนิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสาร

สัญญาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส

อินตัสถ์ จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันชัย โพธิวรกร.(2551). ความพึงพอใจงานของพนักงานบริษัท อิเล็กทรอนิกส์ซอร์ซ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมพิศ สุขแสน. (2547). การประเมินผลโครงการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอจอมทอง

จังหวัดเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สุมิดา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรศักดิ์ นนทพรหม.(2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด.

นิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัย ทิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book.

Torrance. Palue E. 1963. Education and The Creative Potential. Minneapolis :

The Lund Press.