

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

### MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF OFFICIALS AT DEFENSE FINANCE

#### DEPARTMENT

ภทรพรรณ ศรีแก้ว

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phatarapan Srikeaw

Faculty of Business Administration in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรมการเงินกลาโหมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม เทคนิคการควบคุมดูแล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 149 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 51 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4, 21 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-จ.ส.อ. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2, พ.ต.-พ.อ. (พ) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1, ส.ต.-ส.อ. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ พล.ต.-พล.อ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ 6 – 11 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 4 – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1, และ 1 – 3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและด้านการบริหารงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ลักษณะของงานปฏิบัติ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

Study of Defense Finance Department Performance Motivation The purpose of this study was to study motivation for work performance of civil servants of the Defense Finance Department, including job responsibility. The governing side of the commander Policy and Administration nature of work performed need for honor reputation or social standing supervision techniques privacy working conditions Classified by personal factors, including gender, age, rank, education level and service life The population in this research is the government officials of the Defense Finance Department. The sample group who responded to the questionnaire was 149 people. The tools used for data collection were questionnaires and data were analyzed using a computer program to find percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (SD)

The results showed that 1.) Defense Finance Department officials answered the questionnaire with 149 respondents. Most of them were 97 females, representing 65.1% and 52 males, representing 34.9%. Most were 41-50 years old. 48 people, representing 32.2%, followed by 31 - 40 years, 40 people, representing 26.8%, 51 - 60 years, 26 people, representing 17.4%, 21 - 30 years, 20 people, representing 13.4% and Age not over 20 years, 15 people, representing 10.1%, respectively. Most of them have a bachelor's degree, 87 people, representing 58.4%, followed by lower than a bachelor's degree, 40 people, representing 26.8% and higher. Bachelor's degree, 22 people, representing 14.8%, respectively, most of them have a rank. Sgt. Sgt. - Sgt. Sgt. of 41 people, representing 27.5%, followed by the rank of Lt. Col.-Col. Ror Ror., 39 people, representing 26.2%, Pol.-Col. 22.1%, 33 MPs-Pol. S.O.P., representing 22.1%, and Pol. Gen.-Pol. Gen. 3 people, representing 2.0%, respectively. Most of them have more than 11 years of service, 74 people. accounted for 49.7%, followed by 6 – 11 years, 34 people, representing 22.8%, 4 – 5 years, 24 people, representing 16.1%, and 1 – 3 years, 17 people, representing 11.4%

2.) Motivation for the performance of the Defense Finance Department Overall, it was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the item with the highest level of opinion was the aspect of command and control. Policy and administration supervision techniques Characteristics of the work, respectively, and the item that had opinions at the high level was the need for honor. reputation or social standing privacy working conditions respectively

**Keywords: motivation, performance**

## บทนำ

จากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างรวดเร็ว การบริหารราชการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ (ทองใบ สุดชารี, 2548) ผู้บริหารทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจหลักในส่วนราชการนั้น ๆ และควรมีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจในการบริหาร ไปสู่ข้าราชการระดับต่าง ๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จ และดำเนินการกิจไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ ภาคเอกชน จะธำรงอยู่รอด มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ไปดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้บรรลุลวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ และ สุทธิ สุทธิสมบูรณ์, 2544), (ร้อยโทหญิง นลพรรณ ศิริเศรษฐ์ศักดิ์, 2563 )

กรมการเงินกลาโหมเป็นองค์กรหลักในการบริหารและให้บริการด้านการเงิน การบัญชี การเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้มีความถูกต้อง ทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ มีภาระหน้าที่ตาม ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงินให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ระเบียบการบัญชี เกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณ ที่ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ได้ประกาศใช้ตามนัยแห่งข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2541 ให้ยังใช้ต่อไปจนกว่า จะได้ประกาศใช้ระเบียบฉบับใหม่ ดังนั้นการรักษาข้าราชการเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการแต่ละบุคคลมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ องค์กรจึงควรมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของตน ด้วยเหตุนี้กรมการเงินกลาโหมจะต้องมีการใช้วิธีบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพที่สำเร็จเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงสร้างเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบต่องานตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านการปกครอง ของผู้บังคับบัญชาตามเป้าหมายในการทำงาน และนำนโยบายการบริหารด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม มีความคิด ริเริ่มที่ทันสมัยต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ได้การยกย่อง ชมเชย และเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม ในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาจะต้องมีเทคนิคใหม่ๆ ในการควบคุมดูแล และบริหารงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การโยกย้ายตำแหน่งงานทำให้เกิดผลกระทบต่อตัวบุคคลและครอบครัว และสภาพในการทำงานของกรมการเงินกลาโหมของท่านได้จัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ มีเพียงพอต่อการใช้งาน ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังให้ผู้บังคับบัญชา จะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ตัวปัญหาและอุปสรรคในการทำงานขององค์กร ประเด็นปัญหา ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจของกรมการเงินกลาโหม ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ศึกษา ต้องการที่จะศึกษาทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

เพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และมีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

## 3. ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของ การวิจัยในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม (1) ความรับผิดชอบต่องาน (2) ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา (3) นโยบายและการบริหารงาน (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (5) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (6) เทคนิคการควบคุมดูแล (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) สภาพในการทำงาน

**ขอบเขตด้านประชากร** คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม คัดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ (Taro Yamane 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 238 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 148.75 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 149 คน

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

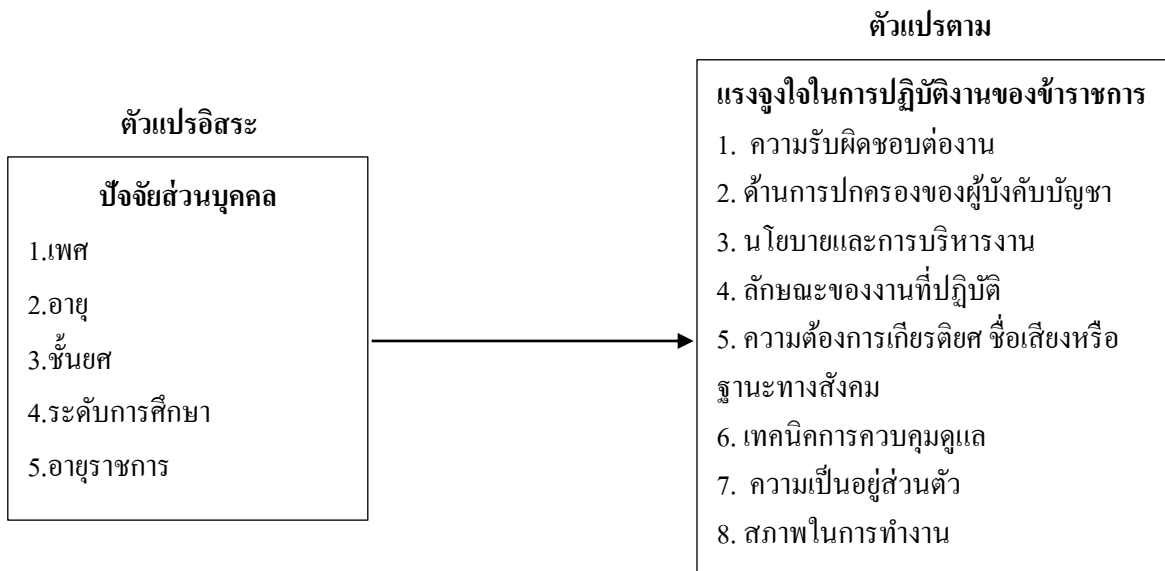
การดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมกราคม 2566 ถึง เดือนมีนาคม 2566

### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
2. เพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดของกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพต่อไปนี้



## แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two Factor Theory)** Herzberg (1959 - อ้างใน นุชบา เจริญ, 2556) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานมีปัจจัยสำคัญสองด้าน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจ** ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้

2. **ปัจจัยค้ำจุน** เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน

### ข้อมูลของกรมการเงินกลาโหม

กรมการเงินกลาโหม รับผิดชอบในเขตอำเภอปากเกร็ด ตั้งอยู่เลขที่ 125 อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ศรีสมาน) ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี หน่วยงานในสังกัด ได้แก่ กองกลาง กองวิชาการ กองจัดการ กองบัญชีและการเงิน กองควบคุมการใช้จ่าย กองการเงินพิเศษ กองเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ กองกรรมวิธีข้อมูลทางการเงิน สำนักงานการเงิน สำนักงานงบประมาณ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (เกษวงค์รอด) 2561 การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 2. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ปาริฉัตร พาลุน (2561) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด ผลการวิจัยพบว่า มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 107คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 96.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 –30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 60คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน พนักงานขายหน้าร้าน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 และส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 59 คน

คิดเป็นร้อยละ 55.1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เกรป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัชรวิศ วิทยานิพนธ์หลัก (2562) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้าน ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานเหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

อาชวิน ปิตินันท์กุล (2562) การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการทำงานแรงจูงใจในคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน ผลการศึกษพบว่า บุคลากรของหน่วยงานนี้เห็นด้วยระดับมากต่อบรรยากาศในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อหน่วยงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลได้ทำการวิเคราะห์จากสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้ผลสรุปว่า บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานในสังกัด สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีระเศรษฐ์ศักดิ์ (2563) การวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกภาพรวม อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ทั้งผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จิตติวัลค์ ศรีสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ผลการวิจัยพบว่า (1) มีบุคลากรผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 สถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 (2) ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการของกรมการเงินกลาโหม มีจำนวนทั้งหมด 238 คน (ที่มา : กองกลาง กรมการเงินกลาโหม ณ ก.พ.66)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane, 1973 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับต้องไม่ต่ำกว่า 148.75 คน จึงจะเก็บตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ที่จำนวน 149 คน จากประชากรทั้งหมด 238 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งเกณฑ์ในการตรวจ ในแต่ละข้อดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google form ให้กับข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตามสถานภาพบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 149 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคือ 31 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8, 51 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4, 21 – 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ต.-จ.ส.อ. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2, พ.ต.-พ.อ. (พ) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1, ส.ต.-ส.อ. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ พล.ต.-พล.อ. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ 6 – 11 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, 4 – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1, และ 1 – 3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม พบว่า ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและด้านการบริหารงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานปฏิบัติ ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพในการทำงาน

### สรุปผลวิจัย

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม มีข้าราชการผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 149 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ชั้นยศ จ.ต. – จ.ส.อ. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 อายุราชการ มากกว่า 11 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7

#### แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและด้านการบริหารงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานปฏิบัติ ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพในการทำงาน



## อภิปรายผลการวิจัย

ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและด้านการบริหารงาน เทคนิคการควบคุมดูแล ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงานปฏิบัติ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพในการทำงาน

### 1. ความรับผิดชอบต่องาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลา เสมอท่านได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเหมาะสมของปริมาณงาน ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยโทหญิง นลพรรณ ศิริเศรษฐ์ คักคี (2563) การวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

### 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน หน่วยงานท่านที่มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างเหมาะสมและชัดเจน การจัดโครงสร้างในหน่วยงาน ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำนโยบายของผู้บริหาร ไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายจิตติวัฒน์ ศรีสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1.) มีบุคลากรผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 สถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 (2.) ความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

### นโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน่วยงานท่านมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม นโยบายในการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ

สามารถปฏิบัติตามได้ ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดนโยบายในการบริหาร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับเป็นส่วนใหญ่ ท่านสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานฯ ของท่านบริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนดมโน (เกษวงศ์รอด) (2561) การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า 2. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### 3. ลักษณะของงานปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ท่านสามารถทำงานตามหน้าที่ได้เสร็จทันตามกำหนดระยะเวลา งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพรธนาทศศิริ (2564) การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ทั้งผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญเสมอจากผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยในสังกัดของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม, (2559) ศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกาลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกาลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกาลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกาลังพลทหารบก ไม่ว่าจะจะมีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

## 5. เทคนิคการควบคุมดูแล

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านนำเทคนิคใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาชวิน ปิตินันท์กุล (2562) การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับและความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของหน่วยงานนี้เห็นด้วยระดับมากต่อบรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อหน่วยงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลได้ทำการวิเคราะห์จากสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้ผลสรุปว่า บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานในสังกัด สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ท่านทำ ท่านทำเป็นงานที่มีความสุข และได้ประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ไม่ห่างไกลจากครอบครัว ท่านไม่รู้สึก คับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ท่านทำ ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงาน ให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวัชรวิศ วิทยานิพนธ์หลัก (2562) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้าน และ 2) เพื่อทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านอย่างสูงประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ และ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านอย่างสูง จำนวน 15 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) โดยเป็นแบบสอบถาม ชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา

## 8. สภาพในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ร่มรื่น สบายตา มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร พาลูน (2561) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เครป ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านอย่างสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานเหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

### 1. ความรับผิดชอบต่องาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ข้าราชการมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในการทำงาน โดยมีค่าตอบแทนพิเศษหรือสร้างขวัญและกำลังใจ และหาวิธีการที่ยุติธรรมในการมอบรางวัลข้าราชการดีเด่น เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ, ข้าราชการยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป หน่วยงานควรเพิ่มการพิจารณามอบหมายงานให้กับข้าราชการ รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่ข้าราชการจะได้พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น, ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ หน่วยงานควรพิจารณาเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และพิจารณาเพิ่มการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### 2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ สายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นไปตามลำดับชั้นและชัดเจน หน่วยงานควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชา ทุกหน่วยงานปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น, หน่วยงานข้าราชการมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับแผนการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีที่มีความเหมาะสม และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน, คำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างเหมาะสมชัดเจน หน่วยงานควรจัดทำโครงสร้างหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน เพื่อลดเป็นการผิดพลาดและงานจะได้เสร็จตามกำหนด ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงจะกล้ารับผิดชอบต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. นโยบายและการบริหารงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมข้าราชการให้มีความรับผิดชอบ และจัดให้มีระบบการจัดการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย และระเบียบ ข้อบังคับ กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง, หน่วยงานข้าราชการมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม และสามารถนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น, นโยบายในการบริหารงานของสำนักงาน ฯ มีความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการสามารถปฏิบัติตามได้ หน่วยงานควรจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปี โดยระบุความสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดกว้างเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ แผนปฏิบัติการก็จะกลายเป็นเครื่องมืออันทรงประสิทธิภาพให้ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและคนข้าราชการในทุกหน่วยงานอย่างแท้จริง

### 4. ลักษณะของงานปฏิบัติ

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ข้าราชการคิดว่างานของตนเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ จึงทำให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการสามารถทำงานตามหน้าที่ได้เสร็จทันตามกำหนดระยะเวลา

ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำกับข้าราชการฝึกรอบรม หรือส่งข้าราชการไปฝึกรอบรมให้มีความรู้กับข้าราชการ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของข้าราชการ สร้างความมั่นใจให้กับข้าราชการ, งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ การเรียนรู้และทักษะชำนาญ ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ ที่รับผิดชอบ และยินดีกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

#### 5. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ข้าราชการได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี ในอาชีพ ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มการยอมรับนับถือ ในผลงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน, งานที่ตนทำเป็นงานที่ได้ยอมรับจากสังคม หน่วยงานข้าราชการมีความ ต้องการจากบุคคลภายนอก ซึ่งหน่วยงานควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรประชาสัมพันธ์ในหลายช่องทาง เมื่อมีการเปิดรับสมัครเพื่อให้บุคคล ที่สนใจรับทราบอย่างทั่วถึง, ข้าราชการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างมนุษย สัมพันธ์ภายในหน่วยงาน กิจกรรมจิตอาสาให้เกิดขึ้นกับข้าราชการในหน่วยงานเดียวกัน ได้มีส่วนร่วมในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสร้างจิตอาสาให้กับข้าราชการ และจัด โครงการที่สอนน้อง โดยช่วยให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ ได้ฝึกปฏิบัติงาน โดยได้รับการช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ในหน่วยงาน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 6. เทคนิคการควบคุมดูแล

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ ความสำคัญในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่และมีการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน สามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันต่อเวลา, ผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานได้อย่างเต็มที่ และควรสนับสนุน ยินดียอมรับในผลงานของข้าราชการ, ผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อการกระทำหรือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อหน่วยงาน หน่วยงานควรบัญญัติ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติโดยละเอียด หรือแนวทางที่พอจะพิจารณาปรับใช้ได้ว่าให้ทำ อย่างไร จึงจำเป็นต้องจัดทำคู่มือแนะนำวิธีการปฏิบัติในการทำหน้าที่ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้เป็นแนวทาง ในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ ข้าราชการมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ หน่วยงานควรมุ่งเน้นในการ เรื่องการส่งเสริมและสร้างสรรค์ความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมผลักดันให้นำ ไปสู่ การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้ข้าราชการแต่ละคน มุ่งมั่นทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มศักยภาพอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งย่อมต้องมาจากการ ที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ทางบวกให้กับงานอันถือเป็นหน้าที่ขององค์กร โดย ผู้บังคับบัญชาที่ต้องทำให้ข้าราชการทุกคนมีความสุขในการทำงานให้ได้, การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อ ตัวท่านและครอบครัว หน่วยงานควรจัดการให้บริการหรือสวัสดิการ การจัดสรรรถรับ – ส่ง และบ้านพักอาศัย ในกรณี ที่ย้ายไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด เพื่อลดภาระในการเดินทางไกลจากครอบครัว

#### 8. สภาพในการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันให้เหมาะสม ควรจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ประจำเดือน และก่อนเริ่มปฏิบัติให้มีการประชุมในสายงานทุกครั้ง เพื่อลดภาระในการทำงานให้ผิดพลาดน้อยลง ลดขั้นตอน

การปฏิบัติงาน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน, หน่วยงานควรจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานจัดสรรในการแบ่งเป็นห้อง เช่น ห้องประชุม ห้องรับรอง ห้องอาหาร และห้องพักตามอัครยาชัย ในช่วงเวลาพักกลางวัน เพื่อสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ชัดเจน, มีบรรยากาศในการทำงานที่ร่มรื่น สบายตา ในแต่ละกองจัดให้มีกิจกรรม 5 ส. เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างบรรยากาศใหม่ ๆ ไม่จำเจ อาจมีการตกแต่งด้วยต้นไม้เล็ก ๆ ที่อยู่ร่วมได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เท่านั้น แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นตัวแทนของการศึกษาในกรมการเงินกลาโหม จึงควรขยายขอบเขตในการศึกษาให้ครอบคลุมถึงหน่วยขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เป็นอย่างไร และเพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะตัวแปรบางส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่านั้น ซึ่งยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถนำมาศึกษาได้ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับความสมบูรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในการศึกษาเพิ่มขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จึงควรทำการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เชิงลึก การสนทนาแบบกลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (Data Collection) ควบคู่กันไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารของหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

จิตติวัลค์ ศรีสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปาริฉัตร พาลุน (2562) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เกรป จำกัด สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระพงษ์ศักดิ์ สนุดมโน (เกษวงค์รอด) (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว WORKING MOTIVATION FOR PERSONNEL OF SAKAEW MUNICIPALITY, SAKAEW PROVINCE บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พ.ท.สุรศักดิ์ นนทพรหม ศึกษาเรื่อง (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

E-mail : donte40@hotmail.com

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาชวิน ปิตินันท์กุล (2562) การศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการทำงานแรงจูงใจในคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับ และความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Herzberg, F. et al (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rded). New York : Harper and Row.