

**แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร
กรมการเงินทหารบก**
**WORK MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS IN FINANCE DEPARTMENT
ROYAL THAI ARMY**

ร้อยตรี พงศ์ชยณัฐ สุรสิทธิ์
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sub Lt. Pongcharyanat Surasits
E-mail: 6114993674@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำนวน 161 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มี อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร

กรมการเงินทหารบก

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study level of work motivation of military officers in Finance department Royal Thai Army (2) to study level of work motivation of military officers in Finance department Royal Thai Army classified by personal factors. Sample population in this study are 161 military officers in Finance department Royal Thai Army. Questionnaires are used as main tool for data collection. Based on this study, statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviations.

Hypothesis tests are expressed for comparison, using both t-test statistics and one-way ANOVA. If differences are found, they will be compared in pairs by using LSD method.

Test results for hypothesis found that military officers in Finance department Royal Thai Army with different gender will also have different work motivation. On the contrary, military officers in Finance department Royal Thai Army who have different age, education, year of services and position will have no differences in work motivation.

Keywords: Work Motivation, military officers in Finance department

บทนำ

ทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญประกอบไปด้วย 5M ได้แก่ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material), เครื่องจักร (Machine) และ การจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามพันธกิจ ภารกิจ และ เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความสม่ำเสมอส่งผลงานให้ออกมาดีที่สุด ด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท แรงกาย แรงใจ หากบุคลากรขาดความตั้งใจ กำลังใจและความมุ่งมั่น ผลของการปฏิบัติงานอาจจะไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าบุคลากรขององค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจและดำเนินงานทุกอย่างโดยราบรื่นได้โดยปราศจากการควบคุมและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เมื่อพิจารณาจากความเสี่ยงด้านบุคลากรที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการในการบริหารจัดการ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการที่บุคลากรปฏิบัติงานโดยขาดซึ่งแรงจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดที่นำไปสู่การหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553)

กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านความมั่นคงของประเทศ มีพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลัง กองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุพันธกิจของกองทัพบก กองทัพบกจึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพล เช่น การให้สิทธิและสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ซึ่งช่วยและกำลังใจของกำลังพลในทางยุทธศาสตร์สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีและนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ต่อไปได้

สำหรับกรมการเงินทหารบก เป็นหน่วยงานฝ่ายกิจการพิเศษ (Special Affairs Directorates) สังกัดส่วนบัญชาการ (Command Component) ของกองทัพบก มีพันธกิจหลัก คือ การเบิกจ่ายเงินและการบัญชี การปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน และการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในรูปแบบ KTB Corporate Online และ TMB Business Click ของหน่วยเบิกจ่ายเงินในสังกัดกองทัพบก ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การเป็นศูนย์ประสานงานกลางในการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) รวมถึงจัดทำบัญชีเงินราชการของกองทัพบก ให้มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนด

เพื่อให้ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการให้เป็นไปตามพันธกิจของกรมการเงินทหารบก กองทัพบก ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ศึกษาต้องการที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมการเงินทหารบก จำนวน 296 คน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 63 โดยที่ผู้วิจัยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ยอมรับได้ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยสามารถใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 161 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ตัวแปรย่อยคือ 3.2.1 ปัจจัยจูงใจได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน 3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

4. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่างๆที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน
3. เพื่อให้ทราบแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

บทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two Factor Theory) Herzberg (1959 อ้างใน บุขบา เชิดชู,2556) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยสำคัญสองด้าน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (บุขบา เชิดชู,2556) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานสามารถจูงใจให้คนชอบและรักในงานที่ตนทำในองค์กรปฏิบัติงาน และไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่เป็นปัจจัยที่สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในงานที่ทำ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน (บุขบา เชิดชู,2556) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร อาจเกิดความไม่ชอบงานขึ้น สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 161 ชุดเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว Cross sectional studies) และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนาและแบบสถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง โดยผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำนวน 269 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำนวน 161 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 5% จากการคำนวณผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม จำนวน 161 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกด้วยจำนวนดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก รวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กำหนดให้ 5 = ระดับแรงจูงใจมากที่สุด, 4 = ระดับแรงจูงใจมาก, 3 = ระดับแรงจูงใจปานกลาง, 2 = ระดับแรงจูงใจน้อย, 1 = ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำนวน 1 ข้อ

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20 – 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุราชการ 5 - 10 ปี ดำรงตำแหน่งงาน ประจำแผนก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และค่า S.D. เท่ากับ 0.27 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากข้าราชการภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก มีอำนาจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่มิอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ จากผลการศึกษา ผู้วิจัย

มีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เพราะลักษณะของงานน่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถและยังเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ

ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เพราะผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงาน เป็นระเบียบ ชัดเจน และถ่ายทอดนโยบายภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านสภาพการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมดี จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม อุปกรณ์สำนักงานมีสภาพดี ทันสมัยและมีจำนวนเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ส.ต.อ. อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจมีเงินเดือนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เนื่องจากองค์กรจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเช่าบ้านและค่ารักษาพยาบาล ให้ข้าราชการอย่างเพียงพอ รวมถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ส.ต.อ. อนุชิต แยมยืนยง (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า มีแรงจูงใจมากเนื่องจากสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ มีความเหมาะสมและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เนื่องจาก ข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน สวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการที่เหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการบริหาร การเงิน การตลาด มีแรงจูงใจมาก เนื่องจาก ข้าราชการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการติดต่อประสานงานและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับแนวคิดของ นาริรัตน์ แก้วมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะภารกิจในเทศบาลตำบลหนองไม้แดง บุคลากรเพศชายทำงานหนักกว่าเพศหญิง จึงมีแรงจูงใจน้อยกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในการรับราชการทหารนั้น ทหารเพศชายมีโอกาสนในการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีตำแหน่งที่เปิดกว้างมากกว่าเพศหญิง รวมถึง ด้านความรับผิดชอบที่มีอำนาจและอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และด้านลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจ ทำหายความสามารถและพัฒนาศักยภาพในตัวเองได้มากกว่าเพศหญิง

2.ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ นุตนลิน ลิมาพร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีแรงจูงใจมากยิ่งขึ้นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ อาจเกิดจากความกังวลในเรื่องความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุที่มากขึ้นและประสบการณ์ที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงแตกต่างกันรวมถึงการป้องกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพย่อมแตกต่างกันด้วย

3.ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา มีความกดดันและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า เมื่อพิจารณาด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เพราะการเติบโตในสายงานทหารนั้นเป็นไปตามวาระและความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทหารผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีย่อมคาดหวังความเจริญก้าวหน้าที่สูงมากกว่าข้าราชการทหารทั่วไป หากแต่ในความเป็นจริงยังต้องรอโอกาสเติบโต

4.ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีอายุราชการแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ควรได้รับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อความง่ายและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

5.ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันสอดคล้องกับ นุตนลิน ลิมาพร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม กล่าวว่า ตำแหน่งพนักงานอาหารเครื่องดื่ม/ครัว มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานส่วนหน้า เพราะสามารถพัฒนา ไต่เต้า ไปเป็นก๊กหรือหัวหน้าพนักงานครัวได้ ไม่เหมือนกับพนักงานส่วนหน้าซึ่งเป็นตำแหน่งคงที่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการทำงานต่างกันตามตำแหน่งงาน เพราะ ตำแหน่งประจำแผนกเป็นตำแหน่งของนายทหารชั้นสัญญาบัตร งานที่ต้องรับผิดชอบมีความยากและซับซ้อนรวมทั้งมีจำนวนงานมากกว่าตำแหน่งงานเสมียน และในด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การได้รับโอกาสศึกษาต่อ อบรมดูงานและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ประจำแผนกกับเสมียนมีโอกาส

ในการเติบโตในอนาคตเพราะการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปตามความเหมาะสม ผู้บริหารจึงมีนโยบายจัดการอบรมดูงานและสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทหารหญิงมากขึ้นรวมทั้งเปิดโอกาสให้ทหารหญิงมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทัดเทียมทหารชาย มีตำแหน่งที่ดีและเพียงพอรองรับในอนาคต

ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรหมุนเวียนงานภายในกรมการเงินทหารบกให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ตำแหน่งประจำแผนกที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีให้มากขึ้นรวมทั้งลดระยะเวลาครองยศให้เหลือจำนวนปีที่น้อยลงในการเลื่อนขั้นยศให้ไปขึ้นสำหรับข้าราชการทหาร ตำแหน่งประจำแผนก และลดระยะเวลารับราชการของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้น้อยลงในการสอบเลื่อนฐานะเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งประจำแผนก งานที่ต้องรับผิดชอบมีความยากและซับซ้อนรวมทั้งมีจำนวนงานมาก และตำแหน่งอื่นๆ เช่น หัวหน้าแผนก มีความยุ่งยากในการบริหารงานและบริหารกำลังพลในระดับสูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรกำกับดูแล ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจกำลังพลเหล่านั้นอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในด้านความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งอื่นๆ เช่น หัวหน้าแผนก ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนให้เลื่อนยศเร็วขึ้น หากทำผลงานดี เป็นที่น่าพอใจโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระบบอาวุโสมากนัก เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกในระดับ หัวหน้าแผนก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีของข้าราชการทหาร กรมการเงินทหารบกกับข้าราชการทหาร หน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มรายละเอียดผลการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์และการใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.

สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุตนลิน ลิมาพร. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม. การค้นคว้าอิสระ

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี.

ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.

การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัด
ตราด. สารนิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.