

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ
กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา¹

FACTORS INFLUENCING MOTIVATION FO THE 201ST ENGINEERING
BATTALION, 2ND ENGINEER DIVISION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

กิตติกรณ์ แสนเหมิม²

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear Regression) ในโปรแกรมสำเร็จรูป

จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในแต่ละด้านจะมีด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรอิสระด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านการศึกษา ส่วนตัวแปรอิสระด้านภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างความเชื่อมั่น ด้านความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้านมีทักษะการเข้าสังคม และด้านมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

¹ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this study is 1) to study the motivation of military officers of the 201st Engineer Battalion, 2nd Engineer Regiment, Nakhon Ratchasima Province. 2) To study the factors of welfare influencing the performance motivation of military officers of the 201st Engineer Battalion, 2nd Engineer Regiment, Nakhon Ratchasima Province. 3) To study leadership factors influencing the performance motivation of military officers of the 201st Engineer Battalion, 2nd Engineer Regiment, Nakhon Ratchasima Province, using questionnaires as a tool to collect data from a sample of 100 personnel of the 201st Engineer Battalion, 2nd Engineer Regiment.

According to the research, the motivation for the performance of military officers of the 201st Engineer Battalion, 2nd Engineer Regiment as a whole is very high. When considering motivation in each aspect, job satisfaction is at a high level, followed by expectations that require appreciation or recognition at a high level, followed by the need for success at a high level and operational success at a high level. Independent welfare variables that influence performance motivation Most respondents had a high level of overall opinion: hygiene and medical care. Job Security, Security and Education As for the independent leadership variables that influence performance motivation, there are 4 aspects, with the majority of respondents having a high level of overall opinion: confidence building and effort to achieve goals. Social skills and success and success statistically significant at the level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันการบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้โดยต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (human), เงิน (money), อุปกรณ์เครื่องมือ (material), และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ทักษะ องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรรู้ให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อเกิดการพัฒนากิจการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรสายสนับสนุนไม่สามารถทำงานได้ตามที่

คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์ที่องค์การจะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โถสุวรรณ, 2546: 46)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากความกระตือรือร้นนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น หากได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสม การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กร องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลงานและสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรไปได้ดีอีก ความสำเร็จไม่เพียงแต่แรงจูงใจในการทำงานเท่านั้น เนื่องจากมีโอกาสที่การแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียได้เช่นกัน อย่างเช่น ความไม่พอใจในงาน ความท้อแท้ ขาดกำลังใจ และรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน การขาดประสิทธิภาพในการทำงานอาจเป็นผลเสียต่อการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งจะส่งผลเสียแก่องค์กร ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดขึ้นอย่างจริงจัง และบุคลากรควรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมผู้พนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่นที่เพิ่มขึ้นและความตั้งใจที่เข้มแข็ง องค์กรจะสามารถนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณ อารณ, 2557)

นอกจากนี้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ มุ่งหวังเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลอย่างเต็มที่ แนวคิดในการจัดการงานในยุคปัจจุบันเริ่มต้นที่การกำหนดจุดเน้นในผลสำเร็จของงาน เช่น การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่ต้องการในการดำเนินโครงการหรืองาน ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาในกระบวนการนั้นก็มีความสำคัญ หากใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยน้อยที่สุดแต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โครงการจะมีประสิทธิผลสูงสุด อย่างไรก็ตามถ้าโครงการใดมีการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยมากกว่าแต่ผลลัพธ์ที่ได้เท่าเดิมกับโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็จะมีประสิทธิผลสูงสุดด้วยความเข้าใจในการวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์กรจะสามารถนำทรัพยากรและ

ปัจจัยให้เกิดประสิทธิผลที่สูงสุด ซึ่งเป็นการทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลและเสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่หวังไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วชิรวัชร งามละม่อม,2559)

กองพันทหารช่างสนามที่ 201 ของกรมทหารช่างที่ 2 การจัดตั้งและวิถีทางของหน่วยงานราชการทหารในปี พ.ศ. 2521 กองทัพบกได้ส่งเสริมนโยบายในการจัดตั้งหน่วยงานราชการทหารเพื่อรองรับกองพันทหารช่างที่กำลังพัฒนาและให้ความสนับสนุนกับกองพันทหารช่างสนามที่มีความจำเป็นมากขึ้น กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 เป็นหน่วยงานราชการ ขึ้นตรงกับ กองพลพัฒนาที่ 2 และกองพลพัฒนาที่ 2 ขึ้นตรงกับ กองทัพบกที่ 2 หน้าที่ของหน่วยคือ ช่วยบันเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการ ซ่อม บำรุงถนนที่พังชำรุดไม่สามารถสัญจรได้ ตามหมู่บ้านและชุมชน สร้างบ้านและซ่อมบ้านให้กับประชาชน เข้าถึง บุคคล ดิเคียงหรือไม่สามารถ ช่วยเหลือตัวเองได้ และยังมี หน้าที่ช่วยเหลือประชาชน ด้าน อุตุกภัยต่าง ๆ ที่เกิด ขึ้น เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง และช่วยเหลือกำลังพลในหน่วยงาน ปัญหาหน่วยงานประชาชนข้างพื้นที่ เกิดความเดือดร้อน และมีการบังคับบัญชาโดย มีผู้พัน เป็นผู้บังคับบัญชา และมีกำลังพลครอบครัวภายในหน่วย

จากนโยบายของกองพันทหารช่างสนามที่ 201 ของกรมทหารช่างที่ 2 ที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรแรงจูงใจเพื่อมองหาว่าแรงจูงใจแบบใดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน กองพันทหารช่างสนามที่ 201 ของกรมทหารช่างที่ 2 ซึ่งผลจากข้อมูลในการทำวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลทางเลือกสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยอันเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร อันเป็นส่วนสำคัญเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพลในหน่วยต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรหรือไม่
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

สมมุติฐานงานวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

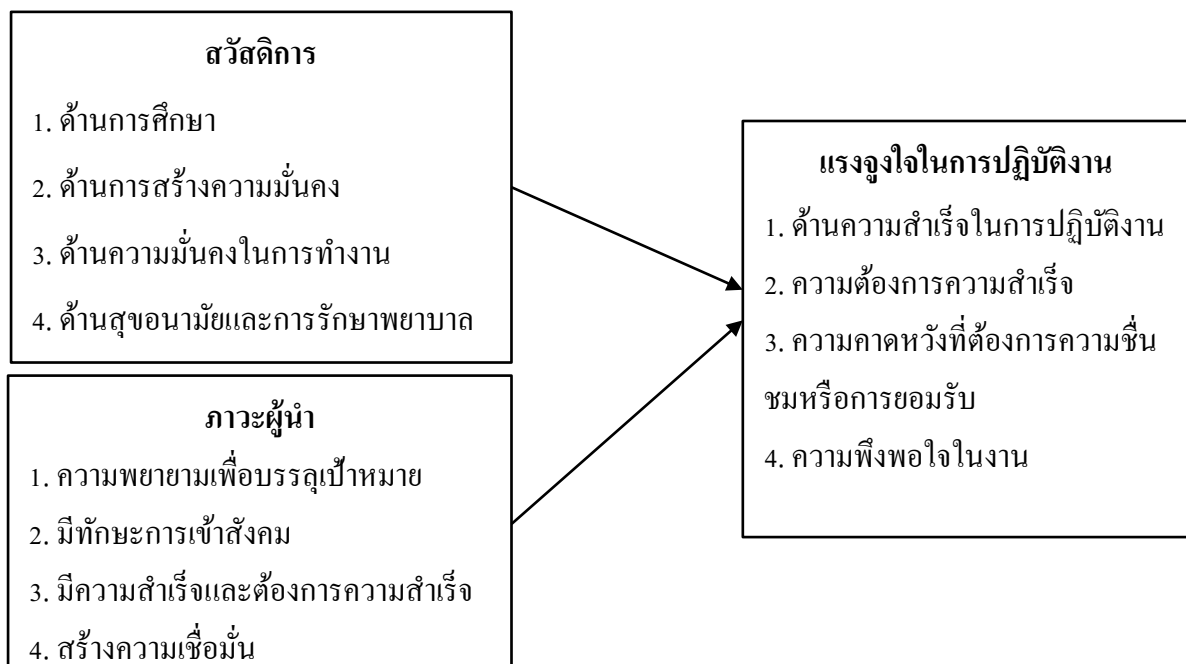
1.4.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ กำลังพลข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ตามข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 จำนวน 133 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลข้าราชการทหาร ที่อยู่ในพื้นที่ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ทั้งหมด 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแบบวิธีการ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane จากบุคลากรของกำลังพลข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมาที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของกำลังพลข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัดนครราชสีมา โดยลักษณะของแบบสอบถามนั้นเป็นมาตราวัดแบบ (5-point Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้คำถามเดียว ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้คำถามเดียว เกี่ยวกับ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 3. แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้คำถามเดียว เกี่ยวกับ ด้านสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้คำถามเดียว เกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบแบบสอบถามและออกความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ ได้ และเพื่อเพิ่มเติมข้อมูลในเรื่องอื่นๆที่ไม่มีในหัวข้อที่ถามในคำถามปลายปิด และเพื่อแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยมีการอธิบาย วิธีการเก็บข้อมูลให้กับเจ้าหน้าที่ในส่วนประชาสัมพันธ์ของหน่วยเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้งหมดสองกลุ่ม โดยเป็นกลุ่มกองพัน และกองร้อยที่ 1 กองร้อยที่ 2 กองร้อยที่ 3 ที่ใช้ที่อยู่ภายในหน่วย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม หรือให้ตอบแบบสอบถามผ่าน google form ในเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2566 เพื่อทำการสำรวจ และเก็บข้อมูล พร้อมทั้งได้ทำการชี้แจง พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ให้กับกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการ กรอกแบบสอบถามทุกชุด

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร จำนวน 100 คน และนำข้อมูลได้มาสรุปและวิเคราะห์ผลตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลด้านสวัสดิการ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการสร้างความมั่นคง ความมั่นคงในการทำงาน และด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย ด้านการมีทักษะการเข้าสังคม ด้านการมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ และด้านการสร้างความเชื่อมั่นและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงานและถูกต้องตามมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี (Eater) โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 สถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 56.00 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 66.00 ตำแหน่ง ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.00

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการสร้างความมั่นคง 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4. ด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล โดยการใช้ค่า (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านการศึกษา	3.136	0.596	ปานกลาง
ด้านการสร้างความมั่นคง	4.072	0.585	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.094	0.693	มาก
ด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล	4.244	0.607	มากที่สุด
ภาพรวม	3.887	0.620	มาก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของด้านสวัสดิการ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.887, S.D. 0.620) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล (Mean:3.612 , S.D . :0.607) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Mean 4.094, S.D. : 0.693),ด้านการสร้างความมั่นคง(Mean 4.072, S.D. : 0.585) และน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา (Mean 3.136, S.D. : 0.596)

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2. มีทักษะการเข้าสังคม 3. มีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ 4. สร้างความเชื่อมั่น โดยการใช้จ่าย (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย	4.080	0.571	มาก
ด้านมีทักษะการเข้าสังคม	4.058	0.563	มาก
ด้านมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ	4.082	0.652	มาก
ด้านการสร้างความเชื่อมั่น	4.246	0.581	มากที่สุด
ภาพรวม	4.117	0.592	มาก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 4.117, S.D. 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไป

หา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสร้างความเชื่อมั่น (Mean:4.246 , S.D. :0.581) รองลงมาคือ ด้านมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ (Mean 4.082, S.D. : 0.652), ด้านความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Mean 4.080, S.D. : 0.571) และน้อยที่สุดคือ ด้านมีทักษะการเข้าสังคม (Mean 4.058, S.D. : 0.563)

4. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ความต้องการความสำเร็จ 3. ความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ 4. ความพึงพอใจในงาน โดยการใช้ค่า (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.860	0.744	มาก
ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.960	0.710	มาก
ด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ	4.072	0.764	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.156	0.539	มาก
ภาพรวม	4.012	0.689	มาก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 4.012, S.D. 0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงาน (Mean:4.156 , S.D. :0.539) รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ (Mean 4.072, S.D. : 0.764), ด้านความต้องการความสำเร็จ (Mean 3.960, S.D. : 0.710) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Mean 3.860, S.D. : 0.744)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน
1.1 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
1.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความต้องการความสำเร็จ	ยอมรับ
1.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ	ยอมรับ
1.4 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความต้องการความสำเร็จ	ยอมรับ
2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ	ยอมรับ
2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 ในด้านความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการทหาร เพศชายทั้งหมด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 จำแนกตามตำแหน่ง 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสวัสดิการ ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean : 3.887 , S.D. : 0.620) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่

มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสุขอนามัยและการรักษาพยาบาล (Mean:3.612 , S.D. :0.607) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (Mean 4.094, S.D. : 0.693) ด้านการสร้างความมั่นคง (Mean 4.072, S.D. : 0.585) และน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา (Mean 3.136, S.D. : 0.596)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 4.117, S.D. 0.592) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสร้างความเชื่อมั่น (Mean:4.246 , S.D. :0.581) รองลงมา คือ ด้านมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ (Mean 4.082, S.D. : 0.652), ด้านความพยายามเพื่อบรรลุ เป้าหมาย (Mean 4.080, S.D. : 0.571) และน้อยที่สุดคือ ด้านมีทักษะการเข้าสังคม (Mean 4.058, S.D. : 0.563)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 4.012, S.D. 0.689) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ จากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงาน (Mean:4.156 , S.D. :0.539) รองลงมาคือ ด้านความคาดหวังที่ต้องการความชื่นชมหรือการยอมรับ (Mean 4.072, S.D. : 0.764) ด้านความต้องการความสำเร็จ (Mean 3.960, S.D. : 0.710) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน (Mean 3.860, S.D. : 0.744)

อภิปรายผล

โดยภาพรวม ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับ มาก และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สมมติฐานที่ว่าปัจจัย ด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา และปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา สอดคล้องกับงานวิจัย สุพิชฌาย์ คุศรีเทพประธาน (2551) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด อยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยด้านสวัสดิการในเรื่อง ด้านการศึกษา การสำรวจสวัสดิการในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในปัจจุบัน เพื่อตรวจสอบว่าสวัสดิการที่มีอยู่ พกครอบคลุมความต้องการของกำลังพลหรือไม่ กำลังพลมีความสนใจในสวัสดิการใดบ้างที่อาจช่วยเพิ่มความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล การมีสวัสดิการที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานกำลังพลได้ เมื่อกำลังพลรู้ว่าหน่วยงานให้ความสนใจและดูแลเรื่องสวัสดิการ พวกเขาจักจะมีแรงจูงใจที่มากขึ้นในการใช้ความสามารถของตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยสวัสดิการทางการศึกษาเป็นสิ่งที่กำลังพลมองหามาก เนื่องจากมันช่วยเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาทักษะของกำลังพลเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทำให้กำลังพลมีความมั่นใจและมีคุณค่าในการทำงาน ดังนั้นการสำรวจสวัสดิการที่เหมาะสมและการให้ความสนใจต่อสวัสดิการทางการศึกษาจะช่วยให้หน่วยและกำลังพลมีแรงจูงใจที่ดีขึ้นและสร้างความจงรักภักดีในหน่วยงานมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หัวหน้าหน่วยควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และสนับสนุนบรรยากาศที่ดีในหน่วย นโยบายที่ชัดเจนและการกำหนดมาตรฐานสามารถช่วยส่งเสริมการสร้างความคิดริเริ่มและความมีสรรค์ในหน่วยงานการสร้างบรรยากาศที่ดีและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยหัวหน้าหน่วยควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวคิดในองค์กร การสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและส่งผลให้มีสมดุลและความเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งในหน่วยงาน

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในด้านมีความสำเร็จและต้องการความสำเร็จ เรื่อง . สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ เพิ่มเติม เป้าหมายที่ชัดเจนให้กับกำลังพล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความต้องการความสำเร็จ คือ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ให้กับกำลังพล เพิ่มเบี่ยงเลี่ยนการทำงาน การรับรู้ถึงความสำเร็จและมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำงานจะสามารถสร้างความภูมิใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เพื่อการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีการเป็นมากขึ้น หน่วยงานควรให้โอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาในองค์กรสามารถช่วยสร้างนวัตกรรมใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนการนำเสนอแนวคิดใหม่สามารถช่วยให้หน่วยงานมีการพัฒนาและขยายความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

พัฒนาปัจจัยสวัสดิการ สร้างโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมและเชื่อมโยงกับความต้องการของกำลังพล เช่น โปรแกรมสุขภาพ, การฝึกอบรม, และสวัสดิการทางการเงิน เพื่อให้กำลังพลรู้สึกว่าคุณค่าหน่วยงานดูแลและให้ความสำคัญที่ดีต่อชีวิตทั้งทางอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์ สนับสนุนการทำงานที่มีความคิดริเริ่มและความคุ้มค่า โปรโมทการแบ่งปันแนวคิดและการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และมีความสุขในการทำงาน พัฒนาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สร้างโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ผู้นำทุกคนในหน่วยมีโอกาสพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในการบริหารและสร้างการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งระหว่างผู้นำและทีมงาน การพิจารณาประสิทธิภาพระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นกลางต่อทุกคนในองค์กร ที่ช่วยให้พนักงานเห็นผลงานของพวกเขาและรู้ว่ามีประสิทธิภาพดีจากการทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้กำลังพลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร ประจำ กองพันทหารช่างที่ 201 กรมทหารช่างที่ 2 จังหวัด นครราชสีมา มีประเด็นที่ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้สนใจวิจัยได้ต่อยอดในประเด็นดังนี้

1. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นการเปรียบเทียบและรู้ว่า มีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ
2. ควรขยายผลการศึกษาในเรื่องคุณลักษณะงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. ควรทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจอื่นๆ ที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบและทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วสุพิชญ์ คุศรีเทพประทาน. (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิชวิชัย งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี : สถาบันวิชาการไทยวิชัย พัฒนาการจัดการTRDM.
- วัฒนา โถสุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Maslow, A. H. (1943). **A ctheory of human motivation.** (The psychological Review), 50(4), 370-396.
- Pinder, C. (1998). **Work Motivation in Organizational Behavior.** Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Pigors, P. and Myers, C.A. 1956. **Personnel Administration: A Point of View and Method.** New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sherman, Chruden. (1968). **Fringe Benefits Personnel Management.** Ohio: South-West.
- Stogdill, Ralph,M. (1981). **Handbook of Leadership.** (New York: The Free Press).
- Tismuss, R.M. (1974). **Social Policy: An Introduction.** London: George Allen and Unwin Ltd.