



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

**Motivational factors influencing personnel performance at the
Service Division, Cavalry Center, Mueang Saraburi District,
Saraburi Province**

ชัยชนะ สนนอก¹

Chaichana Sonnok¹

maxnum651@icloud.com

Received: 30/05/68 Revised: 10/05/68 Accepted: 10/05/68

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการฯ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารกองบริการ ฯ จำนวน 161 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ใช้ คือ หัวหน้าแผนก หรือตัวแทนของแผนก ซึ่งขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ การสัมภาษณ์ ชนิดกึ่งโครงสร้าง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน

2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ฯ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสร็จทันเวลา ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกำลังพล ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาชี้แนวทาง และสนับสนุนให้กำลังพลเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบอำนาจและให้อิสระในการแก้ไขปัญหาเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ควรสนับสนุนการอบรมและพัฒนาทักษะทั้งภายในและภายนอกหน่วย เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและโอกาสในการเติบโตในหน้าที่

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; กำลังพลกองบริการ; ศูนย์การทหารม้า

Abstract

The objective of this research is 1) to study the level of work motivation among personnel at the Service Battalion, Cavalry Center, Mueang Saraburi District, Saraburi Province, 2) to explore approaches to



enhancing their work motivation. Using a mixed methods research approach, consisting of quantitative and qualitative research methods. For the quantitative research, the target population consisted of group consisted of 161 military officers from the Service Battalion. Data were collected using a structured questionnaire, which demonstrated a high level of reliability, as indicated by a Cronbach's alpha coefficient of 0.987. The statistical methods employed for data analysis included percentage, mean, and standard deviation. And for the qualitative research method, with a sample group consisting of nine department heads or representatives under the Service Battalion, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through. The research results found that

1) The overall work motivation of personnel at the Service Battalion, Cavalry Center, Mueang Saraburi District was at a high level across all dimensions. Ranking by mean scores from highest to lowest were: responsibility, achievement, recognition, advancement, and the nature of the work.

2) The motivational strategies for enhancing work performance among military personnel at the Service Division, Cavalry Center, Mueang Saraburi District, encompass five key aspects. First, achievement in work can be fostered by clearly defining goals and prioritizing tasks to ensure efficient performance and timely completion. Second, recognition and



respect should be promoted through the development of positive workplace relationships, encouraging cooperation and participation in problem-solving. Third, regarding the nature of work, supervisors should provide guidance, clarify work responsibilities, and continuously support personnel in learning new technologies to enhance task execution. Fourth, in terms of responsibility, it is crucial to delegate authority and allow autonomy in problem-solving to strengthen confidence and empowerment among personnel. Lastly, the aspect of career advancement requires active support for training and skill development, both internally and externally, to enhance individual competencies and future professional growth.

Keywords: Work Motivation; Service Division Personnel; Cavalry Center

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อนที่กระตุ้นให้เกิดความพยายาม ความอดทน และการแสวงหาวิธีการใหม่ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การมีแรงจูงใจในระดับสูงเอื้อให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การค้นพบวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักจิตวิทยาหลายท่านเห็นพ้องกันว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญที่สะท้อนถึงการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของมนุษย์ และเป็นตัวบ่งชี้ถึง



การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2557)

ในบริบทของหน่วยงานทางทหาร กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ถือเป็นหน่วยสนับสนุนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์การทหารม้าให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ศูนย์การทหารม้า, 2567) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันกองบริการ ศูนย์การทหารม้า ประสบปัญหา กำลังพลขาดแคลน โดยมีจำนวนกำลังพลที่บรรจุจริงเพียงไม่ถึงครึ่งหนึ่งของอัตราที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ทั้งในมิติของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และลดทอนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

ด้วยตระหนักถึงบทบาทของแรงจูงใจในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตลอดจนแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยให้มีศักยภาพสูงสุด อันจะเอื้อต่อการบรรลุภารกิจของศูนย์การทหารม้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี



ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick I. Herzberg and Others ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herzberg, F. I., 1959) โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 นโยบายและการบริหาร
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน



2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา

2.6 สถานะทางอาชีพ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

ประเภทของแรงจูงใจ

ภาคภูมิ ทะนุที (2558) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากวุฒิภาวะ หรือสภาพร่างกาย แรงจูงใจปฐมภูมิบางครั้งเรียกว่าเป็นแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจด้วยสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น แรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจแห่งความกระหาย แรงจูงใจแห่งการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้ มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระ กล่าวคือ ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากนัก แต่ก็มีความสำคัญต่อความทุกข์สุขทางจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 205–213) อ้างว่าแรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ สิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็นลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงิน ค่าตอบแทน โบนัส เงิน รางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการทำงานที่เหมาะสมการให้ความรู้สึกมั่นคง



ปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจ เพราะเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรมนอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของแต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจากการจูงใจภายใน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นตั้งแต่แรกเกิด เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับ พักผ่อน และความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการดูแลป้องกัน ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย และความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยผู้วิจัยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับ



นับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามที่รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 1) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ 2) ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง 3) สามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา 4) งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และ 5) มีความภูมิใจเมื่อหัวหน้างานพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านการยอมรับนับถือ

หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย 1) ได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3) ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ 4) ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง และ 5) ได้รับคำสรรเสริญจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ

3. ด้านลักษณะของงาน

หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวางท้าทายความสามารถ และอยากทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำหาย



และจูงใจให้อยากทำงานต่อไป 2) งานที่ทำสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด 3) งานที่ทำมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน 4) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม และ 5) ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. ด้านความรับผิดชอบ

หมายถึง การได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจได้รับความไว้วางใจมากขึ้น มีโอกาส หรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย 1) มีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ 2) สามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 3) กระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ 4) รับผิดชอบในหน้าที่งานให้สำเร็จลุล่วงทุกครั้ง และ 5) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ

5. ด้านความก้าวหน้า

หมายถึง การได้รับการประเมินผล การทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 2) หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 3) มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามปริมาณงาน 4) มีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงานการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน และ 5) มีโอกาสดำเนินไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม

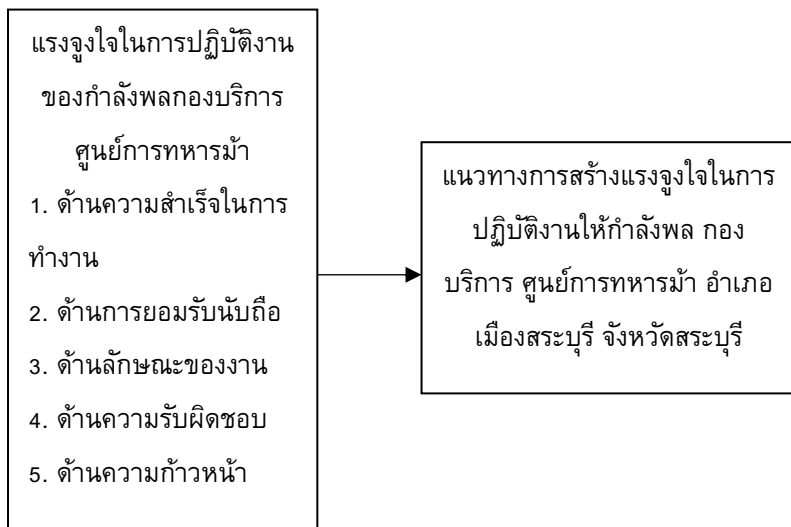


กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยนำปัจจัยที่เป็นเครื่องมือกำหนดทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's Two Factor Theory) ของ เฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, F. I., 1959) มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 161 นาย ซึ่งจำแนกเป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 32 นาย และนายทหารประทวน 129 นาย เนื่องจากประชากรมีจำนวนค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประชากรทุกคนเป็นประชากรการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรด้านด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ตัวแปรด้านการยอมรับนับถือ 3) ตัวแปรด้านลักษณะของงาน 4) ตัวแปรด้านความรับผิดชอบ 5) ตัวแปรด้านความก้าวหน้า โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961, pp.1-55)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (IOC) เท่ากับ 0.82 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างกองเครื่องช่วยฝึก ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่ง



โครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน หลังจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี เสร็จสิ้นแล้ว โดยขอความอนุเคราะห์ในการเข้าสัมภาษณ์ตัวแทนแผนกหรือหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ได้แก่ 1) กองบังคับการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า 2) แผนกช่างโยธา 3) แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน 4) แผนกสวัสดิการ 5) แผนกสรรพาวุธ 6) แผนกพลาริการ 7) แผนกสื่อสาร 8) แผนกขนส่ง และ 9) กองพัน คือ กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหลังจากการเก็บข้อมูลในแบบสอบถามมาใช้เป็นข้อมูลประกอบ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่ประชากร จำนวน 161 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร จำนวนทั้งสิ้น 161 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 161 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง จำนวน 9 ชุด โดยผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการพรรณนาเป็นความเรียงถึงแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี



ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 161 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด อายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.93 ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 80.12 และอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.91

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ตารางที่ 1 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกอง บริการ	ระดับแรงจูงใจ		
	การแปล		
	μ	σ	ผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	0.58	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.66	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.57	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
ภาพรวม	3.83	0.52	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



ตารางที่ 2 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		การ แปล ผล
	μ	σ	
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ	3.89	0.69	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วย ตนเอง	3.89	0.70	มาก
3. ท่านสามารถดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทันเวลา	3.96	0.67	มาก
4. งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	4.00	0.61	มาก
ภาพรวม	3.94	0.58	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่าน และงานที่ได้รับ
มอบหมายประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.61$) ท่านสามารถ



ดำเนินงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.67$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในหน้าที่ด้วยตนเอง ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.70$)

ตารางที่ 3 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	การแปล		
	μ	σ	ผล
1. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.65	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.82	0.63	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.91	0.65	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง	3.73	0.67	มาก
5. ท่านได้รับคำชมเชย/ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ	3.76	0.69	มาก
ภาพรวม	3.82	0.56	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.65$) ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.65$) และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านมักถูกกล่าวถึงและถูกนำไปเป็นแบบอย่าง ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.67$)

ตารางที่ 4 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	การแปล		
	μ	σ	ผล
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป	3.52	0.83	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของท่าน	3.66	0.78	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน	3.68	0.70	มาก



4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.73	0.72	มาก
5. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.77	0.74	มาก
ภาพรวม	3.67	0.66	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.74$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.72$) และงานที่ท่านปฏิบัติมีวิธีการและเป้าหมายชัดเจน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและจูงใจให้อยากทำงานต่อไป ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.83$)



ตารางที่ 5 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ		การ แปล ผล
	μ	σ	
1. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.79	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.94	0.62	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจที่ ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่	3.96	0.66	มาก
4. ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จ ลุล่วงทุกครั้ง	4.03	0.62	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานสำคัญที่จะ ก่อให้เกิดชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ	3.89	0.70	มาก
ภาพรวม	3.94	0.57	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกอง
บริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรับผิดชอบในหน้าที่งานของท่านให้สำเร็จ



ลู่สว่างทุกครั้ง ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.62$) ท่านมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.66$) และท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.97$)

ตารางที่ 6 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ		
	μ	σ	การแปล
1. หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.81	0.74	มาก
2. หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.80	0.73	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.79	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.71	0.88	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.84	มาก
ภาพรวม	3.76	0.71	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.74$) หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.73$) และท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.88$)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำผลการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเจาะจงเฉพาะหัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์การทหารม้า จำนวน 9 นาย แบ่งเป็นแผนกละ 1 นาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อย่างไร



2. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ
อย่างไร
3. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน
อย่างไร
4. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ
อย่างไร
5. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า อย่างไร

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์หัวหน้าแผนกของหน่วยขึ้นตรงกองบริการศูนย์
การทหารม้า จำนวน 9 นาย เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพล
กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
วางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญของภารกิจ และมุ่งมั่น
ปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยเน้นความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และ
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

2. ด้านการยอมรับนับถือ คือ การส่งเสริมให้กำลังพลทำงานอย่าง
ถูกต้อง โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสร้างความ
น่าเชื่อถือ และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ด้านลักษณะของงาน คือ การสนับสนุนให้กำลังพลเข้าใจในงานที่
ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ปรึกษา



ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหา พร้อมทั้งส่งเสริมให้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำประสบการณ์มาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่กำลังพล เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการแก้ไขปัญหา รู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ และสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความก้าวหน้า คือ ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้กำลังพลได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเติบโตในสายงานอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระ หรือในบางครั้งที่งานเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำที่ดี เมื่องานเกิดปัญหา กำลังพลจึงสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งใจ งานที่ได้รับมอบหมายจึงประสบผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย วงษ์คำ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทุกคนในหน่วยงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานต่างให้การยอมรับใน



ความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกำลังพล และให้ความสำคัญร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กองบริการ ศูนย์การทหารม้า มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มั่นคง กระแสเทพ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่สำคัญ ตลอดจนมีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้กำลังพลมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสกสรรค์ บุญวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะกองบริการ ศูนย์การทหารม้า ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้กำลังพลได้ใช้ความรู้ความสามารถ และให้โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ์ เมืองโคตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอมืองสระบุรี

พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลังพลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด อ่ำพล ศรีวิชัย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ควรมีการ ดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การมอบภารกิจ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้มีความชัดเจน ครอบคลุม กระจ่างแก่ ผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และเป็นไปตามขั้นตอน

ด้านการยอมรับนับถือ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุกคนต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เศกสรร บุญวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัด กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายดินทรเดชา อำเภอมือง จังหวัด ยโสธร พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง จริงใจ เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความเสมอภาคด้านความคิดและรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความสามัคคี



ภายในองค์กร และใช้นโยบายการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและปกครองตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นด้วยความยุติธรรม

ด้านลักษณะของงาน มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจในเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ทำส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อไป วรวิญญา ชื่นชม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และมีความทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สัทฉุกร กอมาตย์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์กรควรให้อิสระในการคิด หรือการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ ดังนั้น ควรให้อิสระในการบริหารงาน เพื่อแต่ละบุคคลจะได้พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานที่ตนได้ วางแผนไว้ แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ด้านความก้าวหน้า มีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ควรสนับสนุนกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายในหน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป พิมพ์ชนก เหลืองวิไล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลสามง่าม จังหวัด



นครปฐม พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงานข้าราชการรวมถึง ส่งเสริมการ ฝึกอบรม การประเมินคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่ทั่วถึงและสลับ สับเปลี่ยนกันไปเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงานให้ชัดเจน เพื่อให้กำลัง พลปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงาน กำลังพลทุก นายต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาลำบากต่าง ๆ การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนับถือ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ ดีในที่ทำงานด้วย

3. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี อธิบายให้กำลังพลเข้าใจใน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือทิศทางรวมถึงการปฏิบัติงานที่ ทำ ส่งเสริมให้กำลังพลศึกษาเทคโนโลยีอยู่เสมอ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างงาน และนำมาปรับปรุงในครั้งต่อ ๆ ไป

4. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี และผู้บังคับบัญชาควร ให้อำนาจแก่กำลังพลเพื่อให้กำลังพลเกิดความรู้สึกมีพลัง มีอิสระในการแก้ไข ปัญหา และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. กองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี ควรสนับสนุนกำลังพล เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร หรือจัดการฝึกอบรมภายใน



หน่วยเพื่อให้เกิดความรู้เฉพาะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ในโอกาสต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของกำลังพลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี
โดยเฉพาะประเด็นเรื่องลักษณะของงานที่กำลังพลปฏิบัติ เพื่อนำข้อค้นพบมา
พัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลัง
พลในแผนกฯ ของศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่
ครอบคลุมและนำผลที่ได้มาพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจให้แก่กำลังพลของ
ศูนย์การทหารม้า อำเภอเมืองสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

พิเชษฐ์ เมืองโคตร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะ

กิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ ในการ
ปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชนก เหลืองวิไล. (2562). แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาล

ตำบลสามง่าม จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ภาคภูมิ ทะนุดี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทาง

วิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.



- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 1. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 205–213.
- มันคง กระแสเทพ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร
กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ 3 จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรัญญา ชื่นชม. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการ
ตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์การทหารม้า. (2567). ข้อมูลกองบริการ ศูนย์การทหารม้า. ค้นเมื่อ 25
มิถุนายน 2567, จาก
http://www.cavalrycenter.com/home/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=119
- เศกสรร บุญวงษ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกองพัน
ทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 16 ค่ายบดินทรเดชา อำเภอเมือง
จังหวัดยโสธร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2557). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: อักข
ราพิพัฒน์.



- สมชาย วงษ์คำ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมรบพิเศษที่ 2 กองพลรบพิเศษที่ 1 จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สัชฌกร กอมาตย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธรทุ่งเบญจา ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อำพล ศรีวิชัย. (2564). ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Herzberg, F. I. (1959). *Work and the Nature of Man*. New York: World.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.