

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัด
สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก*
WORK MOTIVATION OF MILITARY OFFICERS UNDER THE ARMY INTERNAL
AUDIT OFFICE, ROYAL THAI ARMY

คมสัน แก้วสุข
Komsan Gaewsuk
ชนินทร์ วิชชุลตา
Chanin Vijchulata
นงนุช หอมบุญ
Nongnuch Homboon
นภัทร พงษ์ประณีติ
Napat Pongpranithi
สถาบันรัชภากรณ์, ไทยแลนด์
Rajapark Institute, Thailand
E-Mail: nongfad@rajapark.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุ แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร, สำนักงานตรวจสอบภายใน, ทหารบก



Abstract

This quantitative research aimed to 1. study the motivation of military officers 2.To compare work motivation classified by personal factor. Data were collected from 200 military officers under the Army Internal Audit Office of the Royal Thai Army, AIAO.RTA. Data were analyzed using mean, standard deviation, T-test, and one-way ANOVA. Research results showed that. 1) The motivation of military officers in terms of motivation factors, consisting of 5 aspects: work achievement, esteem, responsibility, and career advancement, was found to be at a high level in all aspects, except for job description, which was at a moderate level. In terms of supporting factors, there are 7 aspects: compensation, relationship with superiors, relationship with colleagues, policy and management, work environment, job satisfaction, and happiness at work. All aspects were found to be at a high level. 2) Length of employment, departments, and ages, there were statistically significant effects on the motivation of military officers. In terms of supporting factors, it was found that differences in ranks, lengths of service employment and ages had different effects on the motivation with statistical significance at 0.05.

Keywords: Motivation to work, Military officers, the Army Internal Audit Office, Royal Thai Army

บทนำ

การดำเนินงานของทุก ๆ องค์การในปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ การแทรกแซงจากต่างประเทศหรือ รวมทั้งนวัตกรรมการบริหารงานที่พร้อมใจกันหลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในองค์การ และหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ หากบุคลากรมีประสิทธิภาพโอกาสที่องค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานก็มีสูง และการที่บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเทในการทำงาน อุทิศตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรของตน ปัจจัยหลักที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนการกระทำเหล่านั้นก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของทุกองค์การเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ (ปภาอร งามสมชล, 2565)

การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรจะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในงานนั้นๆ และแรงจูงใจอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน การจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จำเป็นต้องศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลก่อน แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม ยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2557)

การตรวจสอบภายใน เป็นกิจกรรมการให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างอิสระ และเที่ยงธรรม เพื่อเพิ่มมูลค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ

ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในส่วนราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติจากการตรวจสอบข้อผิดพลาด และข้อบกพร่องเป็นการส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ หรือเพิ่มคุณค่าการพัฒนางานให้ทันสมัย ตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของฝ่ายบริหาร เพื่อให้สามารถตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในฐานะที่เป็นเครื่องมือหรือผู้ช่วยของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กรให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า และเสนอแนะแนวทางหรือมาตรการที่จะทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง (เอกพล ก้อนคำ และคณะ, 2565)

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษามาใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับเสนอแนะแนวทางในการจัดหาแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการทหารในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ซึ่งมีประชากรเป็นจำนวน 246 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ชั้นที่ 7 และ 8 อาคาร 5 กองบัญชาการทหารสูงสุด แจ้งวัฒนะ หลักสี่ กรุงเทพฯ คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและเมอร์แกน (Krejcie, R. V., & Morgan, D. W, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 150.19 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลของแบบสอบถามครอบคลุมสมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้คำปรึกษาของ



หัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามใช้การวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งให้คำอธิบายเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามและข้อคำถามบางข้อที่ไม่เข้าใจ แล้วรอรับกลับคืน ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกแล้วนำมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ ประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	.286	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.92	.293	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.09	.341	มาก
4. ด้านลักษณะงาน	3.37	.463	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้า	3.98	.348	มาก
ภาพรวม	3.88	.169	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$), ด้าน



ความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.02$), ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.98$), ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.92$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.90	.367	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.98	.262	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	.273	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	.323	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	.310	มาก
6. ด้านความพอใจในงาน	3.85	.272	มาก
7. ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	4.13	.292	มาก
ภาพรวม	4.00	.158	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$), ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$), ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$), ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.98$), ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.90$), ด้านความพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.85$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 3 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลาทำงาน	หน่วยงานที่สังกัด
1. ด้านความสำเร็จของงาน	.719	.174	.495	.993	.564	.333	.288	.408
2. ด้านการก้าวหน้า	.456	.192	.868	.767	.234	.620	.706	.017*



แรงจูงใจ ด้าน ปัจจัย ใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่ง งาน	ระดับ การศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลา ทำงาน	หน่วยงานที่ สังกัด
ยอม รับ นับถือ								
3. ด้าน	.570		.696	.233	.861	.850	.088	.848
ควม รับผิดชอบ		.334						
4. ด้าน	.985	.246	.523	.731	.278	.216	.713	.880
ลักษณะ งาน								
5. ด้าน	.795	.012*	.618	.651	.298	.483	.023*	.950
ความก้าว หน้า								
ภาพรวม	.469	.030*	.863	.750	.051	.167	.169	.523

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยใจ ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จะแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยใจ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า จะแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 4 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก
ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำ จุน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ตำแหน่ง งาน	ระดับ การศึกษา	เงินเดือน	ระยะเวลา ทำงาน	หน่วยงานที่ สังกัด
1. ค่าตอบแทน	.044*	.147	.227	.130	.422	.203	.034*	.173
2. ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา	.505	.207	.654	.064	.234	.068	.635	.485
3. ความสัมพันธ์ กับ เพื่อนร่วมงาน	.864	.000*	.468	.692	.334	.084	.175	.130
4. ด้านนโยบาย และการ บริหาร	.074	.213	.267	.506	.454	.861	.091	.143
5. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.013*	.146	.455	.702	.938	.109	.958	.715
6. ด้านความ พอใจในงาน	.293	.215	.179	.237	.485	.721	.264	.872
7. ด้านความ สุข ใ น ก า ร ปฏิบัติงาน	.371	.023*	.161	.009*	.602	.058	.432	.186
ภาพรวม	.176	.004*	.769	.168	.923	.075	.057	.305

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวม อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของ
ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก จะแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง
งาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ด้านปัจจัยคำจูน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า เพศและระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน จะแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะแตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกัน แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะแตกต่างกัน อายุและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ความสุขในการปฏิบัติงาน จะแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก เป็นสำนักงานที่หน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน โดยอิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุมและบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของกองทัพบกมีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ จึงต้องปฏิบัติงานทุกด้านให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะงานตามที่ได้รับมอบหมายต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่พอใจกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ที่ต้องประสานงาน ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านลักษณะงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงาน สอดคล้องกับ จูรี วรรณเจริญกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พัทรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูน พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงสุด อาจเนื่องมาจาก สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถเดินทางไปทำงานสะดวก มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ครบครันและมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สอดคล้องกับ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการทหาร พบว่าอายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารทั้งสองด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่ออายุมากขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากจะมีความสนใจในเรื่องอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น เรื่องสุขภาพ เรื่องครอบครัว เป็นต้น สอดคล้องกับ วชิระ กันภัย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด

สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์ ของ ทศวรรณ เศวตบุบผา และคณะ (2566) พบว่า พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุของข้าราชการทหารที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทำวิจัยครั้งถัดไปควรมีการเก็บข้อมูลโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมด้วยข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยมีดังนี้ 1. ควร ให้โอกาสข้าราชการทหารได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ เพื่อสร้างความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพิ่มความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา หรือการประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน 2. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการทหารได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา เพื่อมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ 3. ควรมีการปรับเงินเดือนตามเกณฑ์ระดับชั้น 4. ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น 5. ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นประจำเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ 6. ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้นเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วในการบริหารงาน 7. ควรมีการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการทหาร มีกำลังใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง 8. ควรมีการจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลายความตึงเครียด สนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าต้องการมาทำงาน มีความตื่นตัว และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา บุญมี. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จรี วรรณาเจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. ใน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทศวรรณ เศวตบุบผา และคณะ. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 2(1), 64-80.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). การจัดการสมัยใหม่, (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: ทริปเปิ้ลกรัฟ.



- ปภาอร งามสมชล. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. วารสารมหาวิทยาลัยวาริชธานี, 9(2), 218-231.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. ใน (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ใน (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกพล ก้อนคำ และคณะ. (2565). ผลกระทบของมาตรฐานการตรวจสอบภายในต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(1), 138-153.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.