

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
กองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรม
ฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก

พัลลภ รัตนอุดม*
รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก อยู่ในระดับมากโดยพบว่า นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากเท่ากัน สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกไม่แตกต่างกันแต่พบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีเพศ และหน่วยงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีเพศ และหน่วยงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ต่อปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเพศ และหน่วยงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ปัจจัยเพศ และเงินเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ต่อปัจจัยค่าจูง ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยหน่วยงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ต่อปัจจัยค่าจูง ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. บทนำ

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการให้ส่วนราชการต่างๆ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2547 เป็นต้นมา โดยขั้นตอนการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการนั้น เริ่มจากส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดจากนโยบายรัฐบาล ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ นำไปสู่การเจรจาความเหมาะสมของตัวชี้วัดและการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งทั้งนี้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2546 เห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการและข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลและจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 3 ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) เป็นกรอบแนวทางในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกลไกและระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม สอดรับกับพันธกิจและลักษณะงานของหน่วยงานของรัฐให้สามารถวัดผลได้ รวมทั้ง วางระบบการบริหารงานแบบบูรณาการในยุทธศาสตร์ที่สำคัญของรัฐบาลของกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน หรือที่เรียกว่า Joint KPIs ตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ จนกระทั่งปลายน้ำ มีการกำหนดบทบาทภารกิจที่ชัดเจนว่าหน่วยงานใดมีความรับผิดชอบในเรื่องกิจกรรมใดบ้าง

กรอบและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบบูรณาการที่มีการประเมินผลใน 2 มิติ ได้แก่ มิติภายนอก และมิติภายในของส่วนราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำมาจัดทำรายละเอียดกรอบของส่วนราชการ ดังนี้

- มิติภายนอก
 - ด้านประสิทธิภาพของการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและภารกิจหลัก
 - ด้านคุณภาพของการปฏิบัติราชการโดยวัดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- มิติภายใน
 - ด้านประสิทธิภาพ (ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตการใช้จ่ายงบประมาณการประหยัดพลังงานและประสิทธิภาพของกระบวนการ)
 - ด้านการพัฒนาองค์การ (การพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์การและความโปร่งใส)

กองทัพบกเป็นส่วนราชการระดับกรมภายใต้กระทรวงกลาโหม มีสำนักงานปลัดบัญชากองทัพบกเป็นหน่วยรับผิดชอบหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ซึ่งมีหน่วยกรมฝ่ายเสนาธิการเป็นหน่วยปฏิบัติ ประกอบด้วย กรมกำลังพลทหารบก กรมข่าวทหารบก กรมยุทธการทหารบก กรมส่งกำลังบำรุง กรมกิจการพลเรือนทหารบก และสำนักงานปลัดบัญชาทหารบก ซึ่งจะครอบคลุมงานทุกด้านที่สำคัญตามภารกิจของกองทัพบก โดยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติหลักคือนายทหารสัญญาบัตร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามตัวชี้วัดที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับกระทรวงกลาโหม

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของระบบการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันให้การบริหารราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ของประชาชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองการดำเนินการเพื่อผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การ เหตุผลเพราะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติมีแต่ความรู้ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ กระบวนการพัฒนาใดๆ จะไม่มีส่งผลต่อการพัฒนาองค์การตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล

โดยที่แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร แต่อาจไม่เพียงพอในการสร้างเสถียรภาพและการพลวัตขององค์กรได้ องค์กรจึงต้องสนใจในเรื่องแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ด้วย

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้กับความต้องการของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก

3. สมมติฐานการวิจัย

นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบกแตกต่างกัน

4. วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 948 คน และได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการออกแบบสอบถามของทาโรยามาเน โดยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้จะได้รับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 282 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 300 ตัวอย่าง

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน หน่วยงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มี 29 ข้อ แบ่งเป็น 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้มีความถูกต้องและสอดคล้องของเนื้อหา

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-Test) กับนายทหารสัญญาบัตรของหน่วยซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.963

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพกองนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพ

3. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพกองนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารสัญญาบัตร ใช้สถิติ t - test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

6. สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของตัวอย่างนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพ จำนวน 300 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.00 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 48.67 มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 59.33 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 33.00

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ กองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกพบว่า นายทหารสัญญา บัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.= 0.52) โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.52) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก มากกว่า ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.53) อยู่ในระดับมากเท่ากัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่า นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกมี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}= 3.89$, S.D.= 0.52) มากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.64) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=3.33$, S.D.= 0.74) อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกมี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}= 3.84$, S.D.= 0.57) มากกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X}= 3.76$, S.D.= 0.59) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย แรงจูงใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 0.62) ซึ่งอยู่ ในระดับมากเช่นกัน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก จำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐาน นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีปัจจัยส่วน บุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ กองทัพบก แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | ระยะเวลาการทำงาน | หน่วยงาน | เงินเดือน |
|---------------------------------------|-------|-------|---------------|------------------|----------|-----------|
| ปัจจัยจูงใจ | .079 | .316 | .371 | .369 | .070 | .316 |
| - ด้านความสำเร็จในการทำงาน | .079 | .802 | .167 | .397 | .262 | .556 |
| - ด้านการยอมรับนับถือ | .396 | .702 | .318 | .241 | .520 | .875 |
| - ด้านลักษณะงาน | .081 | .228 | .534 | .094 | .081 | .113 |
| - ด้านความรับผิดชอบในงาน | .251 | .521 | .250 | .167 | .054 | .223 |
| - ด้านความก้าวหน้าในงาน | .246 | .002* | .209 | .196 | .022* | .511 |
| ปัจจัยค้ำจุน | .016* | .338 | .656 | .735 | .011* | .320 |
| - ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ | .384 | .113 | .437 | .240 | .007* | .529 |
| - ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน | .001* | .388 | .616 | .793 | .052 | .019* |
| - ด้านการปกครองบังคับบัญชา | .082 | .153 | .260 | .111 | .143 | .330 |
| - ด้านนโยบายการบริหารงาน | .052 | .649 | .963 | .838 | .011* | .656 |
| ในภาพรวม | .035* | .314 | .511 | .540 | .029* | .351 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่านายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($P=.035$) ส่วนผลการทดสอบความแตกต่างในแต่ละปัจจัย พบว่านายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($P=.016$) และผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายด้านพบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($P=.001$) สำหรับนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ($P=.002$) สำหรับนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($P=0.029$) ส่วนผลการทดสอบความแตกต่างในแต่ละปัจจัย พบว่า นายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยค่าจูง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.011$) สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายด้าน พบว่านายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีหน่วยงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($P=0.022$) และในปัจจัยค่าจูง ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.007$ และ $.011$ ตามลำดับ) สำหรับนายทหารสัญญาบัตรในสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก ในปัจจัยค่าจูง ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.019$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกต้องมีนโยบายส่งเสริมให้นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งเสริมให้นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก เข้าร่วมประชุมเสนอตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงการเสนอตัวชี้วัดและเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายสำคัญของรัฐบาล อันเป็นการสร้างความรู้สึกรับการยอมรับและได้รับการยกย่องจากการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

2. จำเป็นต้องมีนโยบายส่งเสริมการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก แก่นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก (ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เช่น การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น อันเป็นการสร้างรู้สึกที่ว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจเชื่อถือจึงได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

3. จำเป็นต้องมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เช่น การสนับสนุนด้านเวลา และการสนับสนุนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการอันเป็นการสร้างรู้สึกรักในงานที่ทำ มีความสุขในการทำงาน

และส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงเป็นการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้
อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ต้องให้ความสำคัญต่อบริษัทสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในงาน หรือ
ผลตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ตามความเหมาะสม
กับงานที่รับผิดชอบแก่นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก (ผู้ทำหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ) อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต้องสนับสนุนการเปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนด
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

2. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต้องชี้แจงในประเด็นต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานเพื่อให้
นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก (ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ) มีความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของกองทัพบก เช่น การกำหนดตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัด หรือ
เกณฑ์การให้คะแนน เป็นต้น

3. จำเป็นต้องให้ความสำคัญและความชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานในการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก อันจะทำให้การปฏิบัติงานในการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการเกิดความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ
เข้าใจและนำไปใช้วางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนา
องค์การในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น

4. ต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
กองทัพบก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่
เพื่อให้การเสนอตัวชี้วัดสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและสามารถตอบสนองต่อนโยบายสำคัญ
ของรัฐบาลได้ เช่น การประหยัดงบประมาณ การลดระยะเวลาการให้บริการ รวมถึงคุณภาพการ
ให้บริการ เป็นต้น อันเป็นการกระตุ้นให้รู้สึกว่าการมีคุณค่าเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้
หน่วยงานที่ตนสังกัดบรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดได้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกองทัพบก
นั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและเป็นความรู้สึกของบุคคล ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับ
สิ่งจูงใจต่างๆ ที่จะเสริมแรงให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บำเหน็จ
ค่าจ้างรางวัลที่คุ้มค่าเหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่มีความสะดวกสบายใน

การทำงาน ตลอดจนการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการช่วยผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายองค์การหรือหน่วยงานเป็นหลัก ตลอดจนส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลในการปฏิบัติราชการของกองทัพบกของนายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบก เป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจแก่นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลในการปฏิบัติราชการของกองทัพบกได้ดีขึ้นและสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมีข้อจำกัดในคำตอบที่ให้เลือกโดยผู้ตอบส่วนใหญ่มักจะไม่แสดงความคิดเห็นออกมา

บรรณานุกรม

ภาษาต่างประเทศ

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3 rd ed.). New York: Harper and Row.