

## แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

### สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

#### Achievement Motivation toward the Operation of Military Officer in Military Intelligence Unit

ชโยดม หล้าแสนเมือง<sup>1</sup>  
Chayodom Lasaenmueng<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 นาย ที่ได้มาจากวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีจำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และชั้นยศ ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ( $P < .05$ )

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

<sup>1</sup>มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

### Abstract

The purpose of this study was to study and compare the level of the achievement motivation toward the operation of the military officers in the military intelligence unit, classified by the demographic factors, which was age, marital status, educational level, work experience, monthly income, and military ranks. The sample group was 236 military officers by using the accidental sampling. The tool used for collecting data was 2-parts questionnaire. The first part was the general background information as age, marital status, educational level, work experience, monthly income, and military ranks. The second part was 60 questions with the reliability at 0.96 about the achievement motivation. The statistical analysis used was percentage, means, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's Method of paired comparison.

Findings were as follows The level of the achievement motivation toward the operation of the military officers in the military intelligence unit was found to be the high level. And comparing the achievement motivation toward the operation of military officer in Military intelligence unit classified by personal factors concluded as Military Officer with the different age, marital status, educational level, monthly income, and military ranks generally had the same achievement motivation toward the operation. But Military Officer with the different work experience generally had the difference achievement motivation toward the operation ( $P < .05$ )

**Keywords:** achievement motivation, the Operation of Military Officer in Military Intelligence Unit

## บทนำ

กองทัพบกเป็นสถาบันทางทหารที่เป็นเสาหลักของประเทศมาทุกยุคทุกสมัย นับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์กรหนึ่ง ที่มีหน้าที่ในการปกครอง บังคับบัญชาหน่วยทหาร ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การป้องกันประเทศ จากภัยคุกคามจากภายนอก รักษาความมั่นคงภายใน รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชน ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (สุปรีชา กมลาคณ์, 2543: 12) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลหรือกำลังทหาร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้กองทัพหรือองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่รับผิดชอบต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อาชีพทหารมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นในสังคมอย่างเห็นได้ชัด คือ เป็นอาชีพที่ต้องดำรงความอยู่รอดของบุคคล และของชาติ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรุนแรงในการทำหน้าที่เมื่อจำเป็น และพร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อการทำหน้าที่ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นอาชีพที่ใช้ชีวิตความขัดแย้งของสังคม จัดความขัดแย้งระหว่างรัฐ และจากการที่ทหารเป็นผู้รับใช้สังคมรูปแบบหนึ่งที่มีการใช้ความรุนแรงเป็นเครื่องมือทำให้ทหารต้องมีเครื่องกำกับการทำหน้าที่อันได้แก่ วินัยทหาร คุณธรรม และจริยธรรมทางทหาร ซึ่งเครื่องกำกับเหล่านี้ต้องมีความรัดกุมและเข้มงวดกว่าอาชีพอื่น เพราะหากขาดการกำกับที่ดีแล้ว อาจนำมาซึ่งความพินาศของสังคม นำมาซึ่งความล่มสลายของรัฐนั่นเอง (จรรยาบรรณทหาร, 2556: ระบบออนไลน์) ฉะนั้นบทบาทภาระหน้าที่สำคัญของทหารจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบต่อ ความรู้สึกจงรักภักดี ความเสียสละ

การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความมีส่วนร่วม ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และการมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพราะหากขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้แล้ว กำลังพลของกองทัพก็อาจจะมีโยกย้ายลาออก ปลดออก หรือเปลี่ยนงาน หรือไม่ก็ปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายและเกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรส่วนรวม

ข้าราชการทหาร เป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย มีพื้นที่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากภายใต้ขีดจำกัดของกำลังพล และงบประมาณ รวมทั้งความยากลำบากนานัปการในการปฏิบัติงาน ดังเช่น หน่วยข่าวกรองทางทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกและมีหน่วยรองหลักประกอบด้วย หน่วยข่าวกรองทางทหารสนับสนุนกองทัพภาค และหน่วยข่าวกรองทางทหารสนับสนุนหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติการข่าวสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการทางยุทธวิธี ทั้งในภารกิจป้องกันประเทศ และภารกิจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จัดกำลังพลและยุทธโศปกรณ์ กำกับดูแล และให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่หน่วยข่าวกรองทางทหารและชุดที่แยกไปสนับสนุนหน่วยที่ปฏิบัติการในทางยุทธวิธี ตามแผนป้องกันชายแดน และงานรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ล้วนเป็นพื้นที่ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นหากทหารขาดจิตสำนึก หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งฎีกาตามต่ออสังค์เจลิมพล อาทิเช่น ข้าพเจ้าจักยอมตายเพื่ออิสรภาพและความสงบสุขของชาติ ข้าพเจ้าจักอยู่ในศีลธรรมอันดีงามของศาสนา ข้าพเจ้าจักเกิดทุนและรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์เจ้า ข้าพเจ้าจักรักษาไว้ซึ่งการปกครอง

ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข ฯลฯ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาของ McClelland (1987: 207-256) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ซึ่งเขาได้เสนอแนวนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไว้ 3 ข้อ คือ ต้องพยายามทำให้บุคคลคลายความยึดมั่นในชนบทรรมนิยมประเพณี และหันมาเอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ต้องพยายามทำให้บุคคลมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น และต้องพยายามใช้บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นหากข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และตามภารกิจหลักขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือนและชั้นยศ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 578 นาย ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2556 ที่หน่วยข่าวกรองทางทหาร ถนนอำนาจสงคราม แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนก

เป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 198 นาย และระดับชั้นประทวน 380 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 นาย โดยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1970: 886-887) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ตัวแปรต้น** คือ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ
2. **ตัวแปรตาม** คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจของตนเอง ด้านการทำนาย/คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และด้านการมีทักษะในการจัดระบบงาน

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และชั้นยศ ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### เครื่องมือการวิจัย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและปรับปรุงขึ้นมาตามแนวคิดองค์ประกอบด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งระดับการเลือกตอบคำถามออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .96

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเคยมีผู้วิจัยท่านอื่นได้สร้างไว้แล้ว

2. ผู้วิจัยได้รวบรวมและเขียนเป็นข้อคำถามขึ้นใหม่ ให้สอดคล้องกับคำนิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ McClelland และเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการทหารสังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร หลังจากนั้นนำข้อคำถาม จำนวน 60 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน

และชั้นยศ โดยใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ เพื่อแสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและเป็นด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และชั้นยศ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ t-test (กรณี 2 กลุ่ม) และ One-way ANOVA (กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé's method)

#### ผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และ ด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.3 ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.4 ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.5 ข้าราชการทหารที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

1.6 ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หลักของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ต้องปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย มีพื้นที่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากภายใต้ขีดจำกัดของกำลังพล และงบประมาณ รวมทั้งความยากลำบากนานัปการในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นหากทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายและเกิดผลกระทบต่อองค์กรได้จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร รัฐบาลทหาร และภารกิจของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองค่อนข้างสูง มีความมุ่งมั่นพยายาม มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยยุคความสามารถของตนกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมักจะติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง เพื่อค้นหาข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสายันท์ ศรีสมุทรนาถ (2550) ได้ศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1987: 100-110) ที่เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในตัวบุคคลได้ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า

มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีการแสดงพฤติกรรมการทำงาน คือ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานพอประมาณเท่าที่จะสามารถกระทำได้ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นก็จะมี ความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ ผลงานออกมาดี และเกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถ ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถได้สำเร็จ และจากการศึกษาของ McClelland ยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้น หากข้าราชการทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของตนเองและตามภารกิจหลักขององค์กร

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีภารกิจหลักที่เหมือนกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน และยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เนื่องด้วยทหารต้องมีเครื่องกำกับการปฏิบัติหน้าที่ อันได้แก่ วินัยทหาร คุณธรรม และจริยธรรมทางทหาร จึงส่งผลให้ทหารทุกคน โดยไม่จำกัดช่วงอายุ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกลับพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า

อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีวุฒิภาวะสูง ผ่านเรื่องราวต่างๆ หรือมีประสบการณ์เข้ามาในชีวิตมากมาย จึงทำให้มีลักษณะเป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว เพราะได้นำประสบการณ์ในอดีตมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีอายุ 31-40 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยนี้ มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และมีการตรวจสอบติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง และสามารถประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจที่ผิดพลาดมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม อีกทั้งยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีอายุ 20-30 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ มีการวางแผนระยะยาว เล็งเห็นการณ์ไกล และตระหนักอยู่เสมอว่าอนาคตของตนขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีความทะเยอทะยานสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคร่งครัดในระเบียบวินัย ดังนั้นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ทุกคนยั้งที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง พร้อมทั้งจะสละชีวิตเพื่อการทำหน้าที่และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นเพียงสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการทหาร สังกัด

หน่วยข่าวกรองทางทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า สูงกว่าสถานภาพอื่นๆ อาจเป็นไปได้ว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด ใช้ชีวิตโดยลำพัง ไม่ต้องรับภาระงานที่หนักเหมือนบุคคลที่สมรสแล้ว ซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งงานหลัก และรับผิดชอบในเรื่องของการเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้นบุคคลที่มีสถานภาพโสดจึงมีความพร้อมที่จะทำงานงานที่ยาก ทำหายความสามารถของตน เพราะมีความหวังในความสำเร็จสูง และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกล และตระหนักอยู่เสมอว่าอนาคตของตนขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับสูง

2.3 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของประเทศ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาเอกราชผลประโยชน์ของชาติ ดังนั้นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารจึงต้องศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งการการศึกษาหาความรู้ไม่จำเป็นต้องศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาเท่านั้น แต่สามารถฝึกฝนเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรอง

ทางทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย และมีความสามารถในการคิดสูง ดังที่ James Mill (อ้างถึงในจิตตลดา พัฒเย็น, 2543: 42) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงธรรมชาติมนุษย์ การศึกษามีใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งเท่านั้น แต่การศึกษาที่สมบูรณ์จะต้องเป็นการศึกษาที่เพิ่มพูนสติปัญญา และสร้างความสมบูรณ์ในตัวมนุษย์ให้เกิดขึ้น คือ ให้ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างสติปัญญา ตัดสินวินิจฉัยเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจมีความกล้าเสี่ยงที่เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงสูง

2.4 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวม และรายด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความขยันขันแข็งและด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยที่ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะผู้ที่ประสบการณ์ทำงานมานาน ได้ประสบพบเจอกับปัญหาต่างๆ มากมายหลายด้าน มีมุมมองและประสบการณ์อย่างกว้างขวาง



ทำให้มีลักษณะเป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวหรือความล้มเหลวอย่างเด็ดเดี่ยว มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ยาก ทำทลายความ สามารถและมีความเสี่ยงสูงให้สำเร็จลุล่วงไปได้ก็นำความสุข ความพึงพอใจ และความความสำเร็จมาสู่ตน และข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวม สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่เริ่มทำงานใหม่ๆ มักจะมีความขยันขันแข็ง มีความอดทน มีความกระตือรือร้น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้งาน หรือเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่ๆ มักจะไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจทำสิ่งใดลงไป และมีการติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ และสามารถประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจที่ผิดพลาดมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

2.5 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ไม่ว่าจะมียกระดับรายได้ต่อเดือนเท่าไร ต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักขององค์กร นั่นก็คือ หน้าที่ในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการข่าวสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการทางยุทธวิธี ทั้งในภารกิจป้องกันประเทศ และภารกิจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จัดกำลังพลและยุทธโศปกรณ์ กำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่หน่วยข่าวกรองทางทหารและชุดที่แยกไปสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการในทางยุทธวิธี ตามแผนป้องกันชายแดน

และงานรักษาความมั่นคงภายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการทำนายนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า สูงกว่าระดับรายได้อื่นๆ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีรายได้น้อยหรือมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นบุคคลที่มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป มีการวางแผนระยะยาวมองการณ์ไกล และศึกษาข้อมูลรอบด้านหรือคำนึงถึงความเป็นไปได้ก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพราะตระหนักอยู่เสมอว่าอนาคตของตนขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีความคาดหวังว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้า และมีรายได้สูง ดังที่การศึกษาของ ไพฑูริย์ เครือแก้ว (2518: 81) พบว่า รายได้ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานของตนเป็นตัวกำหนดแนวทางหรือพฤติกรรมของตนเอง

## 2.6 ชั้นยศ จากผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ทั้งที่มีชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นยศประทวน ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันขันแข็ง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศสัญญาบัตรมี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจของตนเองสูงกว่าชั้นยศประทวน แสดงให้เห็นว่านายทหารสัญญาบัตรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจของตนเอง โดยไม่ใช้การคาดคะเน เขาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ แต่เป็นลักษณะของการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ มีความต้องการทราบข่าวสารหรือข้อมูลย้อนกลับในทันทีทันใด เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจทำลงไป หรือผลงานที่ได้มอบหมายให้ผู้อื่นกระทำ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วทันเวลา เนื่องจากนายทหารสัญญาบัตรส่วนใหญ่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะของหัวหน้างาน ที่ต้องคอยควบคุม ดูแลให้คำปรึกษา และมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเองมากกว่านายทหารชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ (2550) ที่พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกชั้นสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

### เอกสารอ้างอิง

- จรรยาบรรณทหาร. (2556). (24 กันยายน 2556). <http://www.mct22.in.th/atr.htm>
- จิตลดา พัดเย็น. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ไพฑูริย์ เครือแก้ว. (2518). **ลักษณะสังคมไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปพิธ.
- สายัณห์ ศรีสมุทรนาถ. (2550). **สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.**
- สุปรีชา กมลาคณ์. (2543). “จริยธรรมของทหารอาชีพ”. **วารสารเสนาธิปไตย**, 2, 9-15.
- McClelland, D. C. (1987). **Human motivation (2nd ed.).** New York : Cambridge University Press.
- Yamane, T. (1970). **Statistics : An introductory analysis (3rd ed.).** New York : Harper & Row.

ต้องงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นประทวนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างจากข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพในตนเอง เพื่อให้ข้าราชการทหาร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น
2. สำนักงานหน่วยข่าวกรองทางทหาร ควรมีการจัดเก็บผลการวิจัยครั้งนี้ไว้ให้เป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน บุคลากรได้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เพื่อดูว่าส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยหรือไม่ อาทิ เช่น เพศ ประวัติการลา ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดอื่นๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพ