

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกนี้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฯ จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุราชการและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อเข้าร่วมโครงการฯ โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 60 คน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเสนอผลการศึกษา ดังนี้

- 1) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร
- 3) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ
- 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ สถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสำรวจแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 60 ตัวอย่าง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=60 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
45 - 50 ปี	16	26.7
มากกว่า 50 - 55 ปี	28	46.7
มากกว่า 55 - 58 ปี	16	26.7
ระดับชั้นยศ		
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	16	26.7
ร.ต. - พ.อ.(พ)	43	71.7
พล.ต ขึ้นไป	1	1.7
อัตราเงินเดือน		
15,000 - 30,000 บาท	21	35.0
มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท	28	46.7
มากกว่า 40,000 บาท	11	18.3
อายุราชการ (ไม่รวมวันทวิคูณ)		
25 - 30 ปี	23	38.3
มากกว่า 30 - 35 ปี	20	33.3
มากกว่า 35 ปี	17	28.3
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	20	33.3
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	23	38.3
สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	17	28.3

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก บรรยายได้ ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 - 55 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคืออายุ 45 - 50 ปี และมากกว่า 55 - 58 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7
2. จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ร.ต. - พ.อ.(พ) จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมาคือระดับชั้นยศ ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุดคือระดับชั้นยศ พล.ต ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7
3. จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคืออัตราเงินเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และน้อยที่สุดคืออัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3
4. จำแนกตามอายุราชการ (ไม่รวมวันทวีคูณ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 25 - 30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคืออายุราชการมากกว่า 30 - 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุดคืออายุราชการมากกว่า 35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3
5. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

#### 4.2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และปัจจัยด้านองค์กรต่อแรงจูงใจ ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก จำแนกรายด้าน

---

ปัจจัยด้านองค์กร

ค่าเฉลี่ย

ส่วน

ระดับ

	เบี่ยงเบน มาตรฐาน		
1. ความพึงพอใจในงาน	3.06	0.87	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชา	2.89	1.01	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงาน	3.14	1.15	ปานกลาง
4. ความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ	2.77	0.97	ปานกลาง
<b>รวม</b>	2.96	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ (ปัจจัยด้านองค์กร) ในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ ในภาพรวมพบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เมื่อแยกรายด้านพบว่าทุกๆ ด้านมีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06, 2.89, 3.14 และ 2.77

#### 4.2.1 ปัจจัยด้านองค์กร (ด้านความพึงพอใจในงาน)

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกรายข้อ

ระดับของปัจจัยเชิงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านไม่มีอิสระในการทำงานเท่าที่ควร	6 (10.0)	13 (21.7)	25 (41.7)	11 (18.3)	5 (8.3)	3.06	1.07	ปานกลาง
2 ท่านไม่พอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4 (6.7)	11 (18.3)	29 (48.3)	8 (13.3)	8 (13.3)	2.91	1.06	ปานกลาง
3 สภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	9 (15.0)	12 (20.0)	24 (40.0)	9 (15.0)	6 (10.0)	3.15	1.16	ปานกลาง
4 ท่านไม่มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	6 (10.0)	7 (11.7)	34 (56.7)	9 (15.0)	4 (6.7)	3.03	0.97	ปานกลาง
5 ท่านต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน	8 (13.3)	15 (25.0)	22 (36.7)	8 (13.3)	7 (11.7)	3.15	1.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>						3.06	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยเชิงใจในระดับมากที่สุด คือ สภาพของการทำงานซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย และท่านต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากกว่าผู้อื่นในระดับตำแหน่งเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยเชิงใจในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านไม่พอใจในลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

#### 4.2.2 ปัจจัยด้านองค์กร (ด้านผู้บังคับบัญชา)

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านผู้บังคับบัญชา  
จำแนกรายข้อ

ระดับของปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ผู้บังคับบัญชาไม่มีจริยธรรม	7 (11.7)	16 (26.7)	18 (30.0)	7 (11.7)	12 (20.0)	2.98	1.29	ปานกลาง
2 ผู้บังคับบัญชาไม่มีภาวะผู้นำที่ดี	3 (5.0)	18 (30.0)	21 (35.0)	6 (10.0)	12 (20.0)	2.90	1.18	ปานกลาง
3 ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนา	6 (10.0)	14 (23.3)	15 (25.0)	15 (25.0)	10 (16.7)	2.85	1.24	ปานกลาง
4 ท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	6 (10.0)	8 (13.3)	23 (38.3)	15 (25.0)	8 (13.3)	2.81	1.14	ปานกลาง
5 ท่านไม่ชอบนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2 (3.3)	14 (23.3)	28 (46.7)	8 (13.3)	8 (13.3)	2.90	1.02	ปานกลาง
รวม						2.89	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

### 4.2.3 ปัจจัยด้านองค์กร (ด้านเพื่อนร่วมงาน)

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกรายข้อ

ระดับของปัจจัยจุดใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3 (4.0)	19 (31.7)	15 (25.0)	18 (30.0)	5 (8.3)	3.81	5.18	มาก
2 เพื่อนร่วมงานมักเอาเปรียบท่านเสมอ	5 (8.3)	16 (26.7)	17 (28.3)	11 (18.3)	11 (18.3)	2.88	1.23	ปานกลาง
3 เพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจ	6 (10.0)	17 (28.3)	19 (31.7)	11 (18.3)	7 (11.7)	3.06	1.16	ปานกลาง
4 เพื่อนร่วมงานไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5 (8.3)	13 (21.7)	21 (35.0)	11 (18.3)	10 (16.7)	2.86	1.18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ระดับของปัจจัยจุดใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
5 เพื่อนร่วมงานไม่มีน้ำใจเห็นแก่ตัว	6 (10.0)	15 (25.0)	23 (38.3)	10 (16.7)	6 (10.0)	3.08	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>						3.14	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุง อัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของ ข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของ ปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านไม่ชอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

#### 4.2.4 ปัจจัยด้านองค์กร (ด้านความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ)

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ และการเป็นที่ยอมรับ จำแนกรายข้อ

ระดับของปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	9 (15.0)	8 (13.3)	23 (38.3)	9 (15.0)	11 (18.3)	2.91	1.27	ปานกลาง

#### ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ระดับของปัจจัยจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
2 ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	5 (8.3)	15 (25.0)	21 (35.0)	13 (21.7)	6 (10.0)	3.00	1.10	ปานกลาง
3 ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	9 (15.0)	8 (13.3)	25 (41.7)	11 (18.3)	7 (11.7)	3.01	1.18	ปานกลาง
4 ผลงานของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	2 (3.3)	7 (11.7)	19 (31.7)	17 (28.3)	15 (25.0)	2.40	1.09	น้อย



5	การแสดงความคิดเห็น ของท่านมักไม่ได้รับการ ตอบสนอง	4 (6.7)	8 (13.3)	15 (25.0)	22 (36.7)	11 (18.3)	2.53	1.14	ปานกลาง
<b>รวม</b>							2.77	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ประจำปีงบประมาณ 2555 ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านความสำเร็จและการเป็นที่ยอมรับ พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และข้อคำถามที่มีระดับของปัจจัยจูงใจในระดับน้อยที่สุด คือ ผลงานของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

#### 4.3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ จำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.36	0.99	ปานกลาง
2. ด้านบริบททางสังคม	2.80	0.72	ปานกลาง
3. ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	3.16	0.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	3.10	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ

กองทัพบก ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความมั่งหวังของตนเอง ด้านบริบททางสังคม และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในภาพรวมพบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 เมื่อแยกรายด้านพบว่าทุกๆ ด้านมีระดับของแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 2.80 และ 3.16

#### 4.3.1 แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ ด้านความมั่งหวังของตนเอง

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ด้านความมั่งหวังของตนเอง จำแนกรายข้อ

ระดับของแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านมีความต้องการที่จะลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุอยู่แล้ว	9 (15.0)	18 (30.0)	25 (41.7)	8 (13.3)	-	3.46	0.91	ปานกลาง
2 ท่านต้องการใช้เวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น	12 (20.0)	13 (21.7)	29 (48.3)	2 (3.3)	4 (6.7)	3.45	1.06	ปานกลาง
3 ท่านต้องการไปประกอบอาชีพอื่น	9 (15.0)	11 (18.3)	26 (43.3)	10 (16.7)	4 (6.7)	3.18	1.09	ปานกลาง
4 ท่านต้องการพักผ่อนเนื่องจากทำงานมาเป็นเวลานาน	7 (11.7)	17 (28.3)	24 (40.0)	7 (11.7)	5 (8.3)	3.23	1.07	ปานกลาง
5 ท่านเข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตรากำลังคน	6 (10.0)	7 (11.7)	21 (35.0)	17 (28.3)	9 (15.0)	2.73	1.16	ปานกลาง

6	ท่านต้องการกลับ ภูมิลำเนาเพื่ออยู่กับ ครอบครัว	14 (23.3)	10 (16.7)	16 (26.7)	11 (18.3)	9 (15.0)	4.01	5.22	มาก
7	ท่านต้องการให้ ความสำคัญต่อการดูแล สุขภาพของตนเอง	13 (21.7)	21 (35.0)	11 (18.3)	12 (20.0)	3 (5.0)	3.48	1.18	ปานกลาง
<b>รวม</b>							3.36	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 การศึกษาแรงงูใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านความมุ่งหวังของตนเอง พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของแรงงูใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของแรงงูใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่ออยู่กับครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และข้อคำถามที่มีระดับของแรงงูใจในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมโครงการเพราะต้องการลดอัตรากำลังคน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

#### 4.3.2 แรงงูใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ ด้านบริบททางสังคม

**ตารางที่ 4.9** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ ด้านบริบททางสังคม จำแนกรายข้อ

ระดับของแรงงูใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากเห็นว่าเพื่อนร่วม รุ่น/เพื่อนข้าราชการในวัย เดียวกันเข้าร่วมโครงการ	2 (3.3)	9 (15.0)	15 (25.0)	18 (30.0)	16 (26.7)	2.38	1.13	น้อย
2 สมาชิกในครอบครัว สนับสนุนให้ท่านเข้าร่วม โครงการ	4 (6.7)	12 (20.0)	20 (33.3)	16 (26.7)	8 (13.3)	2.80	1.11	ปานกลาง
3 ท่านต้องการให้เป็น เกียรติประวัติต่อ	4 (6.7)	17 (28.3)	18 (30.0)	13 (21.7)	8 (13.3)	2.93	1.14	ปานกลาง

ครอบครัว									
4	ท่านคิดว่าท่านก้าวถึงจุดสูงสุดในชีวิตราชการทหารแล้วจึงเปิดโอกาสให้กับผู้อื่นได้เติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น	12 (20.0)	12 (20.0)	20 (33.3)	9 (15.0)	7 (11.7)	3.21	1.26	ปานกลาง
5	ท่านค่อนข้างลำบากใจต่อการทำงานในสภาวะปัจจุบันที่มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4 (6.7)	10 (16.7)	21 (35.0)	13 (21.7)	12 (20.0)	2.68	1.17	ปานกลาง

#### ตารางที่ 4.9 ( ต่อ )

ระดับของแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
6 ท่านรู้สึกไม่สนุกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	3 (5.0)	7 (11.7)	25 (41.7)	16 (26.7)	9 (15.0)	2.65	1.03	ปานกลาง
7 ท่านไม่ชอบนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3 (5.0)	12 (20.0)	21 (35.0)	8 (13.3)	16 (26.7)	2.63	1.22	ปานกลาง
8 การเบื้อหน้าระบบราชการ การชิงดีชิงเด่นจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้คุณตัดสินใจเข้าโครงการง่ายขึ้น	6 (10.0)	21 (35.0)	12 (20.0)	16 (26.7)	5 (8.3)	3.11	1.16	ปานกลาง
<b>รวม</b>						2.80	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านบริบททางสังคม พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของแรงจูงใจในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านก้าวถึงจุดสูงสุดในชีวิตราชการทหารแล้วจึงเปิดโอกาสให้กับผู้อื่นได้เติบโตในตำแหน่งที่

สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และข้อความที่มีระดับของแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมโครงการเนื่องจากเห็นว่าเพื่อนร่วมรุ่น/เพื่อนข้าราชการในวัยเดียวกันเข้าร่วมโครงการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

#### 4.3.3 แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ จำแนกรายข้อ

ระดับของแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1 ท่านเข้าร่วมโครงการเพราะพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2 (3.3)	11 (18.3)	29 (48.3)	12 (20.0)	6 (10.0)	2.85	0.95	ปานกลาง
2 ท่านต้องการเงินก้อนที่ได้รับจากโครงการ ไปลงทุน	6 (10.0)	7 (11.7)	28 (46.7)	12 (20.0)	7 (11.7)	2.88	1.09	ปานกลาง
3 ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อนมากกว่าสิทธิประโยชน์อื่นๆ และสามารถเลือกรับเป็นบำเหน็จหรือบำนาญได้	5 (8.3)	20 (33.3)	24 (40.0)	7 (11.7)	4 (6.7)	3.25	1.00	ปานกลาง
4 สิทธิประโยชน์ที่เป็นเงินก้อนที่ได้รับมีจำนวนใกล้เคียงกับการเกษียณราชการตามปกติ	4 (6.7)	12 (20.0)	28 (46.7)	12 (20.0)	4 (6.7)	3.00	0.97	ปานกลาง
5 ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับพระราชทานยศหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศเป็นกรณีพิเศษ มากกว่าสิทธิประโยชน์อื่นๆ	9 (15.0)	10 (16.7)	30 (50.0)	5 (8.3)	6 (10.0)	3.18	1.11	ปานกลาง

6	การเข้าร่วมโครงการมี สิทธิขอรับการพิจารณา จัดสรรวงเงินกู้ยืมจาก ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาด ย่อมแห่งประเทศไทย (ช.พ.ว.)	9 (15.0)	7 (11.7)	24 (40.0)	11 (18.3)	9 (15.0)	2.93	1.23	ปานกลาง
---	---	-------------	-------------	--------------	--------------	-------------	------	------	---------

**ตารางที่ 4.10 ( ต่อ )**

ระดับของแรงจูงใจ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
7 การเข้าร่วมโครงการมี สิทธิได้รับการพิจารณา เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	14 (23.3)	8 (13.3)	19 (31.7)	12 (20.0)	7 (11.7)	3.16	1.31	ปานกลาง
8 การเข้าร่วมโครงการมี สิทธิได้รับการยกเว้น ภาษีทั้งจากเงินก้อนและ ในส่วนของเงินที่ได้รับ จากกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ (กบข.)	18 (30.0)	11 (18.3)	17 (28.3)	10 (16.7)	4 (6.7)	3.48	1.26	ปานกลาง
9 การเข้าร่วมโครงการมี สิทธิได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปี	22 (36.7)	12 (20.0)	18 (30.0)	5 (8.3)	3 (5.0)	3.75	1.18	มาก
<b>รวม</b>						3.16	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 การศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ของข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่าข้าราชการกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีระดับของแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยมีข้อคำถามที่มีระดับของแรงจูงใจในระดับมากที่สุด คือ การเข้าร่วมโครงการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

และข้อความที่มีระดับของแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมโครงการเพราะพึงพอใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอายุ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	อายุ					
	45 – 50 ปี		มากกว่า 50 – 55 ปี		มากกว่า 55 – 58 ปี	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.41	0.71	3.33	1.17	3.36	0.94
ด้านบริบททางสังคม	3.10	0.64	2.68	0.73	2.70	0.74
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	3.24	0.57	2.98	0.78	3.40	0.76
ภาพรวม	3.24	0.53	2.98	0.44	3.16	0.56

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.24 รองลงมาได้แก่อายุมากกว่า 55 – 58 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และอายุมากกว่า 50 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.98

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอายุ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.070	0.035	0.034	0.967
	ภายในกลุ่ม	57	58.680	1.029		
	รวม	59	58.750			
ด้านบริบททางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.959	0.980	1.916	0.157

	ภายในกลุ่ม	57	29.144	0.511		
	รวม	59	31.103			

ตารางที่ 4.12 ( ต่อ )

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.972	0.986	1.848	0.167
	ภายในกลุ่ม	57	30.411	0.534		
	รวม	59	32.383			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.758	0.379	1.500	0.232
	ภายในกลุ่ม	57	14.397	0.253		
	รวม	59	15.154			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน



ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าล้างของ ส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	ระดับชั้นยศ					
	ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร		ร.ต. - พ.อ.(พ)		พล.ต ขึ้นไป	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.60	0.56	3.26	1.11	4.00	0.00
ด้านบริบททางสังคม	2.95	0.74	2.76	0.72	2.00	0.00
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2.90	0.87	3.27	0.67	2.88	0.00
ภาพรวม	3.12	0.51	3.09	0.51	2.91	0.00

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับชั้นยศ ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.12 รองลงมาได้แก่ ระดับชั้นยศ ร.ต. - พ.อ.(พ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และระดับชั้นยศ พล.ต ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.91

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุง อัตราค่าล้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามระดับชั้นยศ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.793	0.897	0.897	0.413
	ภายในกลุ่ม	57	56.956	0.999		
	รวม	59	58.750			
ด้านบริบททางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.069	0.534	1.014	0.369
	ภายในกลุ่ม	57	30.034	0.527		
	รวม	59	31.103			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.662	0.831	1.542	0.223
	ภายในกลุ่ม	57	30.720	0.539		
	รวม	59	32.383			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.043	0.021	0.081	0.922
	ภายในกลุ่ม	57	15.112	0.265		
	รวม	59	15.154			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับชั้นของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	อัตราเงินเดือน
------------------------------	----------------

	15,000 -30,000 บาท		มากกว่า 30,000-40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท	
	บาท					
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.59	0.54	3.36	1.28	2.92	0.68
ด้านบริบททางสังคม	2.98	0.69	2.68	0.74	2.73	0.73
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2.90	0.81	3.22	0.68	3.51	0.60
ภาพรวม	3.13	0.46	3.08	0.58	3.08	0.41

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับชั้นยศ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน 15,000 -30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.13 รองลงมาได้แก่อัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และ 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	P Value
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.304	1.652	1.698	0.192
	ภายในกลุ่ม	57	55.445	0.973		
	รวม	59	58.750			
ด้านบริบททางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.139	0.569	1.083	0.345
	ภายในกลุ่ม	57	29.964	0.526		
	รวม	59	31.103			

ตารางที่ 4.16 ( ต่อ )

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	P Value
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.876	1.438	2.777	0.071
	ภายในกลุ่ม	57	29.507	0.518		

	รวม	59	32.383			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.032	0.016	0.061	0.941
	ภายในกลุ่ม	57	15.122	0.265		
	รวม	59	15.154			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอัตราเงินเดือนของข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบก กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอายุราชการ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	อายุราชการ					
	25 - 30 ปี		มากกว่า 30 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.15	0.67	3.58	1.38	3.39	0.80

ตารางที่ 4.17 ( ต่อ )

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	อายุราชการ					
	25 - 30 ปี		มากกว่า 30 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.15	0.67	3.58	1.38	3.39	0.80
ด้านบริบททางสังคม	2.83	0.74	2.75	0.79	2.81	0.64

ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	3.03	0.86	3.25	0.70	3.24	0.60
ภาพรวม	3.00	0.55	3.18	0.57	3.14	0.33

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุราชการ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการมากกว่า 30-35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.18 รองลงมาได้แก่อายุราชการมากกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และอายุราชการ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.00

**ตารางที่ 4.18** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามอายุราชการ

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.001	1.000	1.005	0.372
	ภายในกลุ่ม	57	56.749	0.996		
	รวม	59	58.750			
ด้านบริบททางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.086	0.043	0.079	0.924
	ภายในกลุ่ม	57	31.017	0.544		
	รวม	59	31.103			
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.658	0.329	0.591	0.557
	ภายในกลุ่ม	57	31.724	0.557		
	รวม	59	32.383			

**ตารางที่ 4.18** (ต่อ)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.383	0.191	0.738	0.483
	ภายในกลุ่ม	57	14.772	0.259		
	รวม	59	15.154			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุราชการของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน

**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	3.69	0.51	3.43	1.28	2.89	0.83
ด้านบริบททางสังคม	2.90	0.66	2.81	0.78	2.66	0.72

**ตารางที่ 4.19** (ต่อ)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	
	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.	MEAN	S.D.
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2.83	0.72	3.22	0.67	3.48	0.71
ภาพรวม	3.10	0.44	3.14	0.57	3.03	0.49

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.14 รองลงมาได้แก่ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.03

**ตารางที่ 4.20** การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านความมุ่งหวังของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	6.085	3.043	3.3293	0.044*
	ภายในกลุ่ม	57	52.665	0.924		
	รวม	59	58.750			
ด้านบริบททางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.556	0.278	0.518	0.598
	ภายในกลุ่ม	57	30.547	0.536		
	รวม	59	31.103			

**ตารางที่ 4.20** (ต่อ)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	Df	S.S.	M.S.	F	Sig
ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.001	2.001	4.018	0.023*
	ภายในกลุ่ม	57	28.381	0.498		
	รวม	59	32.383			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.123	0.061	0.233	0.793
	ภายในกลุ่ม	57	15.032	0.264		
	รวม	59	15.154			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษาของข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบก กับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance : ANOVA (F-test) ในภาพรวม พบว่าข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าข้าราชการสังกัด กรมฝ้ายเสนาธิการ กองทัพบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ต่างกัน ในด้านความมุ่งหวังของตนเอง และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Fisher's Least-significant Difference) ผลปรากฏดังนี้

**ตารางที่ 4.21** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ กับระดับการศึกษา ในด้านความมุ่งหวังของตนเอง

(n=60)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			0.014*
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			



จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) กับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความมุ่งมั่นของตนเอง พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.22** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ กับระดับการศึกษา ในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ (n=60)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			0.007*
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			
สูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) กับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด)

**ตารางที่ 4.23** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก และแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด)

(n=60)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการ ปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ	<i>r</i>	<i>Significant</i> ( $\alpha = 0.05$ )
ปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก	0.426	0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกและแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ( $\alpha = 0.05$ ) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) เท่ากับ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Significant = 0.001) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6