

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

โดยผู้ศึกษาได้จัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน
- 4.3 สรุปผลสมมติฐานการวิจัย
- 4.4 ข้อมูลสำหรับข้อคำถามปลายเปิด

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำแนกตามชั้นยศ (n=150)

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	14	9.3
นายทหารประทวน	136	90.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น นายทหารประทวน จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำแนกตามอายุ (n=150)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	26	17.3
25 – 34 ปี	59	39.3
35 – 44 ปี	53	35.3
45 – 54 ปี	8	5.3
55 ปี ขึ้นไป	4	2.8
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือมีอายุ 35-44 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาอีก ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองสุดท้ายคือ 45-54 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และมีอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

**ตารางที่ 4.3** จำนวนความถี่และร้อยละของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำแนกตามสถานภาพ (n=150)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	61	40.7
สมรส	82	54.7
หย่าร้าง	7	4.6
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

**ตารางที่ 4.4** จำนวนความถี่และร้อยละของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n=150)

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	14	9.4
10,001 – 15,000 บาท	65	43.3
15,001 – 20,000 บาท	41	27.3
20,001 บาทขึ้นไป	30	20
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001–15,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือมีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองสุดท้ายคือมีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) (n=150)

ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	43	28.7
6 – 10 ปี	44	29.3
11 – 15 ปี	28	18.7
16 – 20 ปี	20	13.3
21 ปีขึ้นไป	15	10
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) 6–10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาคือ 11–15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 รองสุดท้ายคือ 16–20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ

ด้านลักษณะท่าทาง บทบาท ของผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติ	3.86	0.87	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.92	0.82	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.84	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องเสมอ	3.75	1.00	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.72	0.92	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะท่าทาง บทบาท ของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาแสดงตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.9$ , S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.92$ , S.D. = 0.82) รองลงมาอีกคือผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X}=3.86$ , S.D. = 0.87) รองลงมาอีกคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องเสมอ ( $\bar{X}=3.75$ , S.D. = 1.00) และผู้บังคับบัญชามีลักษณะความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.72$ , S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.7 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน ความพึงพอใจในหน้าที่งาน

ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.73	0.79	มาก	3
2. งานของท่านมีลักษณะทำลายความสามารถ	3.68	0.85	มาก	4
3. งานของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.57	0.93	มาก	5
4. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ งานที่เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคม	4.15	0.85	มาก	1
5. ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้กับงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.83	0.82	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลักษณะงานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ งานที่เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคม สูงสุด ( $\bar{x}=4.15$ , S.D. = 0.85) ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้กับงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ( $\bar{x}=3.83$ , S.D. = 0.82) รองลงมาอีกคือ งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{x}= 3.73$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ งานของท่านมีลักษณะทำลายความสามารถ ( $\bar{x}=3.68$ , S.D. = 0.85) และงานของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่ำสุด ( $\bar{x}=3.5$ , S.D. = 0.93)

ตารางที่ 4.8 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายของ  
องค์การด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ

ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านทราบถึงเป้าหมาย/จุดหมายขององค์การของท่าน	3.85	0.76	มาก	4
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้	4.11	0.73	มาก	1
3. ท่านมีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์หลักขององค์การได้	3.94	0.77	มาก	2
4. จุดมุ่งหมายขององค์การท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้	3.93	0.71	มาก	3
5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ	3.58	0.96	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากรวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.88$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้สูงสุด ( $\bar{x}=4.11$ , S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านให้บรรลุจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ( $\bar{x}=3.94$ , S.D. = 0.77) รองลงมาอีกคือ จุดมุ่งหมายขององค์การท่านสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ ( $\bar{x}=3.93$ , S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ท่านทราบถึงเป้าหมาย/จุดหมายขององค์การของท่าน ( $\bar{x}=3.85$ , S.D. = 0.76) และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การต่ำสุด ( $\bar{x}=3.58$ , S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.9 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายของ  
องค์การด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.31	1.13	ปาน กลาง	5
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.55	0.86	มาก	4
3. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมี ความก้าวหน้า	3.56	0.92	มาก	3
4. การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในการ ทำงานในหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและ ความสามารถ	3.67	0.89	มาก	1
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในตำแหน่งงานของท่าน	3.64	0.84	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.54$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในการทำงานในหน่วยงานขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถสูงสุด ( $\bar{x}=3.67$ , S.D. = 0.89) รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{x}=3.64$ , S.D. = 0.84) รองลงมาอีกคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า ( $\bar{x}=3.56$ , S.D. = 0.92) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ( $\bar{x}= 3.55$ , S.D. = 0.86) และท่านได้รับรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จต่ำสุด ( $\bar{x}=3.31$ , S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.10 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมาย  
ขององค์กรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใน หน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.00	0.74	มาก	1
2. ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงาน ร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจ	3.78	0.83	มาก	3
3. ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงาน ร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจ	3.81	0.76	มาก	2
4. ท่านมีความพอใจในความมั่นคง ยั่งยืนใน ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.77	0.82	มาก	4
5. ท่านมีความมั่นใจ ในความปลอดภัยทั้งด้านชีวิต และทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	3.75	0.74	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.82$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดีสูงสุด ( $\bar{x}=4.00$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจ ( $\bar{x}=3.81$ , S.D. = 0.76) รองลงมาอีกคือ ท่านรู้สึกที่ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสนุกสนานและสบายใจ ( $\bar{x}=3.78$ , S.D. = 0.83) รองลงมาคือท่านมีความพอใจในความมั่นคง ยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{x}=3.77$ , S.D. = 0.82)และท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงานต่ำสุด ( $\bar{x}=3.75$ , S.D. = 0.74)



ตารางที่ 4.11 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. สุขภาพของท่านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.79	0.82	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของคุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.79	0.81	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.81	มาก	1
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.94	มาก	4
5. ท่านมีความเครียดหรือความกังวลในการปฏิบัติงาน	3.17	1.05	ปานกลาง	5
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.68$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ สูงสุด ( $\bar{x}=4.05$ , S.D. = 0.81) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญของคุณภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.79$ , S.D. = 0.81) รองลงมาอีกคือสุขภาพของท่านมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.79$ , S.D. = 0.82) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=3.60$ , S.D. = 0.94) และท่านมีความเครียดหรือความกังวลในการปฏิบัติงานต่ำสุด ( $\bar{x}=3.17$ , S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.12 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ	3.84	0.78	มาก	2
2. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน	3.79	0.69	มาก	4
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร	3.88	0.60	มาก	1
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.54	0.79	มาก	6
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.82	0.65	มาก	3
6. ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.63	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.12 สรุปภาพรวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน รวมที่ ( $\bar{x}=3.76$ , S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากโดยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรสูงสุดที่ ( $\bar{x}=3.88$ , S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ ( $\bar{x}=3.84$ , S.D. = 0.78) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\bar{x}=3.82$ , S.D. = 0.65) รองลงมาด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน ( $\bar{x}=3.79$ , S.D. = 0.69) รองลงมาด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}=3.68$ , S.D. = 0.63) และการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.54$ , S.D. = 0.79)

### ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	3.81	0.69	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.77	0.77	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.79$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่า เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดสูงสุด ( $\bar{x}=3.81$ , S.D. = 0.69) และ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของท่านน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.77$ , S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.14 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ปริมาณผลงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามเป้าหมายเสมอ	3.73	0.72	มาก	2
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อตกลง มาตรฐานที่กำหนด	3.83	0.74	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.78$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตาม ระเบียบ ข้อตกลงมาตรฐานที่กำหนดสูงสุด ( $\bar{x}=3.83$ , S.D. = 0.74) และปริมาณผลงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามเป้าหมายเสมอ น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.73$ , S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.15 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.84	0.73	มาก	1
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดหรือ เสร็จก่อนกำหนด	3.80	0.76	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.82$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่าท่านบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสูงสุด ( $\bar{x}=3.84$ , S.D. = 0.73) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดหรือเสร็จก่อนกำหนดน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.80$ , S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.16 จำนวนค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเหมาะสมกับผลผลิตของกิจกรรมงาน โครงการ	3.72	0.88	มาก	1
2. ภารกิจที่ท่านปฏิบัติใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย	3.37	0.85	ปานกลาง	2
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลางานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมเท่ากับ ( $\bar{x}=3.55$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าท่านใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดคุ้มค่า และเหมาะสม กับผลผลิตของกิจกรรม งาน โครงการ ( $\bar{x}=3.72$ , S.D. = 0.88) และภารกิจที่ท่านปฏิบัติใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อยน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.37$ , S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.17 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. คุณภาพงาน	3.79	0.73	มาก	2
2. ปริมาณงาน	3.78	0.73	มาก	3
3.ด้านเวลา	3.82	0.75	มาก	1
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.55	0.87	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 สรุปภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านภาพรวมที่ ( $\bar{x}=3.73$ , S.D. = 0.60) ซึ่งมีผลอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาสูงสุดที่ ( $\bar{x}=3.82$ , S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{x}=3.79$ , S.D. = 0.73) รองลงมาด้านปริมาณงาน ( $\bar{x}=3.78$ , S.D. = 0.73) และด้านค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.55$ , S.D. = 0.87)

## 4.2 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ปราบกภูผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช้ันยศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้วิธีทางสถิติ t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยข้อมูลหลายกลุ่ม ในกรณีนี้ พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่แบบ LSD.

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดย Independent t-test ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.18** ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างชั้นยศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชั้นยศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P-Value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	นายทหาร	3.86	0.39	0.802	148	0.084
	สัญญาบัตร					
	นายทหาร	3.72	0.61			
	ประทวน					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศโดยใช้วิธีทางสถิติ Independent-t-test ในการทดสอบพบว่า โดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.084 เยอะกว่า .05 นั่นคือการไม่ยอมรับสมมติฐานแรก  $H_1$  หมายความว่า ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีชั้นยศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 1.2** ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่า (One Way ANOVA) ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.19** ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.236	4	1.309	0.862	0.489
	ภายในกลุ่ม	51.980	145	0.263		
<b>รวม</b>		<b>53.216</b>	<b>149</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุโดยใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.489 เยอะกว่า .05 นั่นคือการไม่ยอมรับสมมติฐานแรก  $H_0$  หมายความว่า ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**สมมติฐานที่ 1.3** ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดยวิเคราะห์ใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.20** ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.274	2	1.637	4.818	0.009*
	ภายในกลุ่ม	49.942	147	0.340		
<b>รวม</b>		<b>53.216</b>	<b>149</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ โดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.009\* ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือการยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่า ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยตาราง Multiple Comparisons ด้วยวิธี LS.D ผลการทดสอบมีรายละเอียดดังตาราง 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามกลุ่มสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
	X	โสด	สมรส	อย่างร้าง
<b>กลุ่ม I</b>				
โสด	3.75	-	-	-
สมรส	3.78	0.0340	-	-
อย่างร้าง	3.07	0.6765*	0.7105*	-
		(0.004)	(0.002)	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD. พบว่า มีจำนวน 2 คู่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 1 สถานภาพหย่าร้างมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าสถานภาพโสด

คู่ที่ 2 สถานภาพหย่าร้างมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าสถานภาพสมรส

**สมมติฐานที่ 1.4** ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่า (One-Way ANOVA) ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.156	3	1.719	5.221	0.002*
	ภายในกลุ่ม	48.060	146	0.329		
<b>รวม</b>		<b>53.216</b>	<b>149</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า โดยภาพรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.002\* ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือการยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยตาราง Multiple Comparison ด้วยวิธี LS.D ผลการทดสอบมีรายละเอียดดังตาราง 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)					
		กลุ่ม J			
รายได้ต่อเดือน	X	ต่ำกว่า 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001ขึ้นไป
<b>กลุ่ม I</b>					
ต่ำกว่า 10,000	4.21	-	-	-	-
10,001-15,000	3.79	0.4258*	-	-	-
		(0.013)			
15,001-20,000	3.54	0.6777*	0.2518*	-	-
		(0.000)	(0.029)		
20,001ขึ้นไป	3.67	0.5476*	0.1217	0.1300	-
		(0.004)			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ L.S.D. พบว่ามีจำนวน 4 คู่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 1 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

คู่ที่ 2 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

คู่ที่ 3 ข้าราชการที่มีรายได้ 15,001-20,000 มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000

คู่ที่ 4 ข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 ขึ้นไปมีผลต่อการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000

**สมมติฐานที่ 1.5** ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดยใช้วิธีทางสถิติการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่สามกลุ่ม ขึ้นไปที่อิสระกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อ Sig (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.638	4	0.660	1.891	0.115
	ภายในกลุ่ม	50.578	145	0.349		
<b>รวม</b>		<b>53.216</b>	<b>149</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน โดยใช้วิธีทางสถิติ (One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าโดยรวมมีค่า P-Value เท่ากับ 0.115 เหยาะกว่า .05 นั่นคือการไม่ยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  หมายความว่าข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอย เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.847	0.717	0.705	0.32437

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ขวัญกำลังใจใน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ 0.847 ขวัญกำลังใจทั้ง 6 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถึง 71.7% การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อน หรือความผิดพลาดประมาณ 0.32437

ตารางที่ 4.26 การตรวจสอบขวัญกำลังใจ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

Model		SS	df	MS	F	P
1	Regression	38.170	6	6.463	60.463	0.000*
	Residual	15.046	143	0.105		
	<b>Total</b>	<b>53.216</b>	<b>149</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าขวัญกำลังใจ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ขวัญกำลังใจ ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	T	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	.281	.191		1.467	.145
	ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ	.130	.056	.171	2.350	.020*
	ด้านความพึงพอใจในหน้าที่	.027	.071	.031	.371	.711
	ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร	.333	.080	.336	4.188	.000*
	การให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	.019	.057	.025	.334	.739
	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.190	.078	.206	2.440	.016*
	ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.208	.063	.219	3.314	.001*

\*มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 R = 0.847, R Square , SEest = 0.32437, F = 60.463, P = 0.000\*

จากตารางที่ 4.27 พบว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการได้แก่ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .847 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของขวัญกำลังใจ ( $R^2$ ).717 นั่นคือ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของขวัญกำลังใจที่ปรับแล้ว Adjusted  $R^2$  = .705 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.32437 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยดังนี้ ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ ค่า B=.130 ค่า t=2.350 ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร B=.333 ค่า t=4.188 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานค่า B=.190 ค่า t=2.440 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน B=.208 ค่า t=3.314ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$Y = .281$  (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน) +  $.130$  (ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำ) +  $.333$  (ด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร) +  $.190$  (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน) +  $.208$  (ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน) ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 84.7

#### 4.3 สรุปผลสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		
1.1 ชั้นยศ		✓
1.2 อายุ		✓
1.3 สถานภาพ	✓	
1.4 รายได้ต่อเดือน	✓	
1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)		✓
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
2.1 ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ	✓	
2.2 ด้านความพึงพอใจในหน้าที่งาน		✓
2.3 ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร	✓	
2.4 การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง		✓
2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	✓	
2.6 ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	✓	

#### 4.4 ข้อมูลสำหรับข้อคำถามปลายเปิด

จากข้อมูลปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ซึ่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลคำถามปลายเปิด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำ เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถให้ ความสนใจกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้รางวัลตอบแทนเมื่อสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน ใช้เวลาที่ดีที่สุดกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	11	12.50
2. ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ดังนี้ ควรใช้คนให้เหมาะสมกับงาน แบ่งมอบความรับผิดชอบงานให้เหมาะสม มีการหมุนเวียนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในวันหยุดถ้าไม่จำเป็น	8	9.09
3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กร เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้ องค์กรควรแจ้งความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้กำลังพลทราบและปฏิบัติตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้	4	4.45
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ดังนี้ ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น รวมทั้งติดตามสิทธิให้ได้รับในระยะเวลาที่กำหนดมีการสนับสนุนกำลังพลให้ศึกษาเพิ่มพูนขีดความสามารถ จัดให้มีการศึกษาดูงานให้มากขึ้น มีการมอบรางวัลให้กับผู้สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร หรือมอบของขวัญวันเกิด การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามอาวุโสการทำงาน	51	57.96
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้ การเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	5	5.67
6. ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าในด้านนี้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นอยู่กับ การจัดให้มีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายที่เหมาะสมเพียงพอ การเพิ่มพื้นที่ในการออกกำลังกาย การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการ และแข่งขันกีฬา การจัดให้มีการทดสอบร่างกายประจำเดือนและมอบรางวัลให้กับผู้ที่มีผลการทดสอบร่างกายดี	9	10.23

จากตารางที่ 4.29 จากข้อมูลปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ เพิ่มเติมในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ให้มากยิ่งขึ้นมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 จากแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ตามลำดับดังนี้

การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยภาพรวมระดับมากจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 57.96 รองลงมา ด้านลักษณะท่าทางบทบาทของผู้นำมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยภาพรวม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองลงมาอีก ด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผู้แสดงความคิดเห็น โดยภาพรวม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 รองลงมาอีก ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีผู้แสดงความคิดเห็น โดยภาพรวม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 รองลงมาอีก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผู้แสดงความคิดเห็น โดยภาพรวม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 และความพึงพอใจต่ออุดมการณ์ขององค์กรมีผู้แสดงความคิดเห็น โดยภาพรวม จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.45 ในระดับต่ำสุด