

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก
MOTIVATION IN JOB PERFORMANCE OF MILITARY
OFFICERS IN DIRECTORATE OF INTELLIGENCE

ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ
SUB LIEUTENANT KOCHAYA RATTANAWORACHAT

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**MOTIVATION IN JOB PERFORMANCE OF MILITARY OFFICERS
IN DIRECTORATE OF INTELLIGENCE**

SUB LIEUTENANT KOCHAYA RATTANAWORACHAT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก
MOTIVATION IN JOB PERFORMANCE OF MILITARY
OFFICERS IN DIRECTORATE OF INTELLIGENCE

นักศึกษา ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ รหัสนักศึกษา 63501266

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่อ่น)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก
คำสำคัญ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
นักศึกษา	ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก และ 2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นข้าราชการในกรมข่าวทหารบก จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว และแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และ F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น (ระดับนัยสำคัญ) ที่ 0.05 ผลการศึกษพบว่า 1.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2. ข้าราชการในกรมข่าวทหารบกที่มีเพศอายุระดับการศึกษา ระดับชั้นของกำลังพลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

TITLE	MOTIVATION IN JOB PERFORMANCE OF MILITARY OFFICERS IN DIRECTORATE OF INTELLIGENCE
KEYWORDS	MOTIVATION, JOB PERFORMANCE
STUDENT	SUB LIEUTENANT KOCHAYA RATTANAWORACHAT
ADVISOR	PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) to study the level of motivation in the performance of government officials. The Royal Thai Army News Department and 2) to compare the motivation of government officials. Royal Thai Army News Department Classified by personal factors Population used in this study Is a civil servant in the Army News Department of 223 people. The tools used in the study include Personal Information Questionnaire And a questionnaire of factors affecting the motivation of government officials. Royal Thai Army News Department Data collection was performed by the study participants to distribute questionnaires and collect the questionnaires by themselves. The statistics used for data analysis are The frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, statistical T-test and F-test were determined and the confidence level was determined. (Significance level) at 0.05, the study results showed that 1. The level of motivation in the performance of civil servants. The Royal Thai Army News Department, overall, is at the very agree level 2. Civil servants in the army news department with sex Age, education level Different tiers of personnel Have an opinion on the level of bureaucratic motivation The Royal Thai Army News Department did not differ at a significant level of 0.05, while the age of service was different. Have an opinion on the level of bureaucratic motivation The Army News Department differed at a significant level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก สำเร็จลงได้ด้วย
ความกรุณาจากบุคคลหลายท่านดังนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ศาสตราจารย์ ดร. ไซยา ยิมวิไล อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ที่ได้สละเวลามาช่วยตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมข่าวทหารบกที่สละเวลาในการตอบ
แบบสอบถามเพื่อข้อมูลของท่านทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ในทางการวิชาการต่อไป

ขอขอบพระคุณ นักวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำบทความและผลงานวิจัยของท่านมาสนับสนุนการ
พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยนี้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ประสานงานในบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน
เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และกำลังใจตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวและคนใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุน
เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นผู้วิจัยขอมอบ
คุณความดีให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	25
วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	25
สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง.....	28
ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก.....	30
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้วิจัย.....	76

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนข้าราชการใน กรมข้าวทหารบก.....	23
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ.....	28
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ.....	28
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา.....	29
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นของกำลังพล.....	29
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ.....	29
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก.....	30
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	31
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านการได้รับการยอมรับ.....	32
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก.....	33
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกด้านความรับผิดชอบ.....	34
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความก้าวหน้า.....	35
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านค่าตอบแทน.....	36
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	37
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านฐานะอาชีพ.....	38
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกด้านนโยบายและการบริหาร.....	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านนโยบายและการบริหาร.....	38
4.16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกสภาพการปฏิบัติงาน.....	39
4.17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	40
4.18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านความมั่นคงของงาน.....	41
4.19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา.....	42
4.20	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านสิทธิและประโยชน์อื่นๆ.....	43
4.21	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามเพศปัจจัยจูงใจ.....	44
4.22	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามเพศปัจจัยค่าจูน.....	45
4.23	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุปัจจัยจูงใจ.....	46
4.24	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุปัจจัยค่าจูน.....	47
4.25	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษาปัจจัยจูงใจ.....	49
4.26	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษาปัจจัยค่าจูน.....	50
4.27	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพลปัจจัยจูงใจ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.28	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพลปัจจัยค่าจูน.....	53
4.29	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการปัจจัยจูงใจ.....	55
4.30	เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการปัจจัยค่าจูน.....	56
4.31	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	58

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 77 ที่กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชอธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ”ซึ่งตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ”

สำหรับการเสริมสร้างการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น กำลังพลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานสมรรถนะของกำลังพลจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวของภารกิจขององค์กร ดังนั้นสวัสดิการและสิทธิพิเศษต่าง ๆ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้สวัสดิการและสิทธิพิเศษที่เหมาะสมในการเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจเพื่อมุ่งให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถและมีประสิทธิภาพ

สำหรับกรมข่าวทหารบก มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัย การทูตฝ่ายทหารบกไทยในต่างประเทศ การติดต่อกับทูตฝ่ายทหารบกต่างประเทศในประเทศไทย การพิธีการทูตที่กองทัพบกต้องร่วมด้วย การฝึกและศึกษาของเจ้าหน้าที่ข่าวของกองทัพบก การเตรียมชุดเจ้าหน้าที่ข่าวกรองทางทหารสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดความต้องการและควบคุมการแจกจ่ายแผนที่ทหาร โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (อ้างอิง <https://dint.rta.mi.th/home/>) ซึ่งปัจจุบันกรมข่าวทหารบก มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ออกเป็น 10 ส่วน ดังนี้ คือ

1. สำนักงานผู้บังคับบัญชา
2. กองข่าว
3. กองต่างประเทศ
4. กองแผนและการฝึก
5. กองรักษาความ

ปลอดภัย 6. กองการทูตฝ่ายทหารบก 7. กองโครงการและงบประมาณ 8. กองข่าวกรองทางการภาพ 9. กองสารสนเทศ 10. กองธุรการ รวมข้าราชการในอัตราทั้งสิ้น 505 คน ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหารตาม “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558” ประกาศว่า “ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการทหารได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม กระทรวงกลาโหมอาจกำหนดให้ข้าราชการทหารได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด” โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธ.ค.57

จากปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรของกองทัพบก ตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ลับ ที่ 32/57 ลง 3 ก.ย.57 และการปรับระดับขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ตามประกาศ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ.2558 มาบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการมีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานอย่างยุติธรรม หรือการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะรักษานुकลากรที่มีคุณภาพ เพื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของข้าราชการ เพื่อความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางส่งเสริมและแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

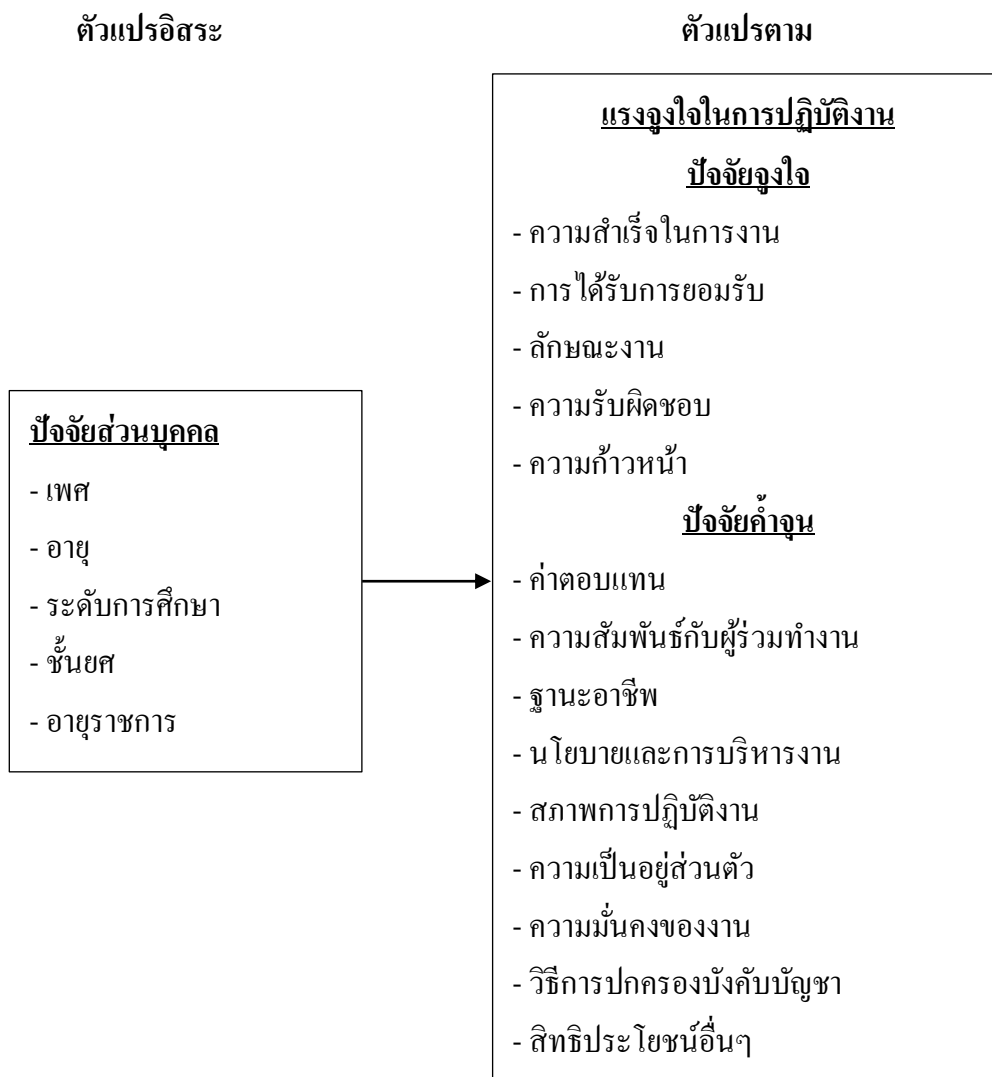
1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการกรมข่าวทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทบทวนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ครั้งนี้ผู้ศึกษาจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมข่าวทหารบก เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ซึ่งปฏิบัติงานจริงในกรมข่าวทหารบก จำนวน 505 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane จะเหลือ 223 คน (ณ วันที่ 30 กันยายน 2563)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ฐานะอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงของงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ระหว่าง เดือนมกราคม 2564 ถึง เดือนมีนาคม 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

1.6.2 ทำให้ทราบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.6.3 ทำให้ทราบถึงแนวทางส่งเสริมแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพื่อที่จะหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม กับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย (อ้างอิง <https://www.novabizz.com>)ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” แตกต่างกัน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล (ชาญศิลป์ วาสนุญา, 2546, หน้า 26)

กรมข่าวทหารบก หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การและดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัย การทูตฝ่ายทหารบกไทยในต่างประเทศ การติดต่อกับทูตฝ่ายทหารบกต่างประเทศในประเทศไทย การพิธีการทูตที่กองทัพบกต้องร่วมด้วย การฝึกและศึกษาของเจ้าหน้าที่ข่าวของกองทัพบก การเตรียมชุดเจ้าหน้าที่ข่าวกรองทางทหารสำหรับปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดความต้องการและควบคุมการแจกจ่ายแผนที่ทหาร โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (อ้างอิงตาม พ.ร.ก. แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ พ.ศ. 2552)

ข้าราชการทหาร หมายถึง บุคคลที่เข้ารับราชการทหารประจำการ ข้าราชการกลาโหม และพลเรือนที่บรรจุในอัตราทหาร ในหน่วยงานทางการทหารซึ่งสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือกองทัพไทยแบ่งเป็น กองบัญชาการกองทัพไทยกองทัพบกกองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีคณะกรรมการข้าราชการทหาร (กขท.) กำกับดูแลเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการทหาร (อ้างอิงตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521)

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น (สำนักงาน ก.พ.)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฐานะ และอายุราชการ

เพศ หมายถึง การจำแนกมนุษย์ตามลักษณะ เช่น เพศหญิง เพศชาย

อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่เป็นช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงการเข้ารับราชการ ณ ปัจจุบันจำแนกเป็นช่วงอายุ ดังนี้ 20-30 ปี , 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 50-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และการจัดการศึกษา นอกโรงเรียน ซึ่งพอจะแบ่งระดับของการศึกษาออกได้เป็น 4 ระดับ คือ 1.การศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษา 2.การศึกษาระดับประถมศึกษา 3.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา 4. การศึกษา ระดับอุดมศึกษา

ชั้นยศ หมายถึงระดับชั้นของกำลังพล ในที่นี้จะจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

อายุราชการ หมายถึง ช่วงเวลาในการเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันเช่น น้อยกว่า 10 ปี , ช่วง 10-20 ปี , ช่วง 21-30 ปี และช่วงอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ ในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ลักษณะงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ลักษณะงานอาจจะน่าเบื่อ หน่าย หรือท้าทายความสามารถ และเกิดการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ (Herzberg, 1959)

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานที่เกิดจากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ได้ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เกิด ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น และเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อ (Herzberg, 1959)

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย เมื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วงและเป็นที่ยอมรับ (Herzberg, 1959)

ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสนใจเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีความเพียรพยายาม และอดทนต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Herzberg, 1959)

ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทั้งด้าน ศักยภาพ ด้านค่าตอบแทน และการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงาน(Herzberg, 1959)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงาน ได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัย เหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น

ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959)

ค่าตอบแทน หมายถึงค่าตอบแทนที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ (Herzberg, 1959)

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงาน หมายถึง การที่บุคคล 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในที่นี้จะหมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Herzberg, 1959)

ฐานะอาชีพ หมายถึง หลักฐานมั่นคงของอาชีพ ว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี (Herzberg, 1959)

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารขององค์กรที่มีความชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในนโยบาย มีการมอบหมายงานและหน้าที่ ที่ตรงตามความชำนาญของบุคคลนั้นๆ มีการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนการตรวจสอบ ติดตามผลของการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959)

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้อื่น ๆ (Herzberg, 1959)

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง การดำรงชีวิตแบบปกติสุข ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี การกินคืออยู่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงาน ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลถูกโยกย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน (Herzberg, 1959)

ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร (Herzberg, 1959)

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานอย่างยุติธรรม หรือการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ (Herzberg, 1959)

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งทีนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เป็นการช่วยเหลือและลดภาระบุคลากร เพื่อความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎี และรวมถึงเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง สร้างความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย (อ้างอิง <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh>)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ 2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

1. การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman and Kanuk, 1991, p.69)
2. การจูงใจ หมายถึงเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Anita E. Woolfolk, 1995)
3. การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจ ให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจึงมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำ และอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงาน ต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชมการยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ประโยชน์ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เกิดจากการจูงใจให้เกิดเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ

ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร นักทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ในเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งเพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ที่นำมาพัฒนาตนเองในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย(อ้างอิง <https://www.novabizz.com/>)

จากการค้นคว้า มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ” ไว้มากมาย ดังนี้

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan(1996, p.199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Walters (1978, p. 218) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Loundon and Bitta(1988, p.368) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม"

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 13)กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ตนเองต้องการ

ชนงกรณ์ กุลทลบุตร (2549, หน้า 172)กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงการที่ผู้นำจะใช้ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus)จากภายนอก (Extrinsic) ทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกมาใช้ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 336) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ(Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรมกล่าวคือเป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับ สิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจอาจมีทั้ง

ภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองแต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 84) กล่าวว่า เน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้น อยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการหรือทำให้เกิดความพึงพอใจ อันเนื่องมาจาก ความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ ถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้ อาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางปฏิชานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชยการยอมรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การคว่ำก่าดักเดือน สำหรับการทำงานที่ไม่ดีหรือการลงโทษอื่นๆ เป็นต้นสำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธนี้มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้น ได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

สรุปแรงจูงใจในการทำงานได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลกระทำด้วยความเต็มใจ และถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ หรือความต้องการบางอย่างที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการกระทำมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจคือความคาดหวังของบุคคลในกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ และจุดสิ้นสุดของผลการกระทำคือค่าตอบแทน ที่ไม่ใช่เพียงตัวเงิน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs Theory)

เกิดจากแนวความคิดของ Maslow (อ้างอิง www.iok2u.com) มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก ความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อน จึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับมีการจัดแบ่งออกไป 5 ระดับขั้นคือ

ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) หมายถึง ความต้องการมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น หรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคมเช่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีความต้องการจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ความต้องการขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's Achievement Motivation Theory)

เมื่อมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังดำเนินอยู่ ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมและการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก มีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่

ผลึกค้นให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด (McClelland, 1985) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของแมกคลีแลนด พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล่าวที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

จากความต้องการ 3 ประการข้างต้น McClelland ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความ ต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า (McClelland, 1985)

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ในขณะที่ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factors Theory) ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยในการสร้างกรอบความคิดในการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุขและรักในงานที่ทำ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจต่อ

องค์ประกอบที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และการที่จะพัฒนาให้เห็นคุณค่าในการทำงาน ต้องอาศัยหลักความคิด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะงานหมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ลักษณะงานอาจจะน่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ และเกิดการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ

2. ความสำเร็จในการทำงานหมายถึง ความสำเร็จของงานที่เกิดจากการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น และเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อ

3. การยอมรับหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย เมื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วงและเป็นที่ยอมรับ

4. ความรับผิดชอบหมายถึง คุณลักษณะที่มีความสนใจเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีความเพียรพยายาม และอดทนต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความก้าวหน้าหมายถึง โอกาสที่ได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทั้งด้านศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนและการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ที่มาจากภายนอกตัวบุคคลมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง จะทำให้เกิดการไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าตอบแทนที่ควรได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการ

2. โอกาสที่จะได้รับการก้าวหน้าในอนาคต หมายถึงโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งหรือมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ซึ่งจะมีผลที่จะได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงาน หมายถึงการที่บุคคล 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ในที่นี้จะหมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ฐานะอาชีพ หมายถึงหลักฐานมั่นคงของอาชีพ ว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึงการจัดการการบริหารขององค์กรที่มีความชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในนโยบาย มีการมอบหมายงานและหน้าที่ที่ตรงตามความชำนาญของบุคคลนั้น ๆ มีการติดต่อประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนการตรวจสอบ ติดตามผลของการปฏิบัติงาน

6. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้อื่น ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงการดำรงชีวิตแบบปกติสุข ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี การกินคืออยู่ที่ร่างกายและจิตใจ อันเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่การงานยกตัวอย่างเช่น การที่บุคคลถูกโยกย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน

8. ความมั่นคงของงาน หมายถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานอย่างยุติธรรม หรือการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุศุดาบ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง 35 บุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.39) อยู่ในระดับน้อย การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามคุณลักษณะด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุศุดาบ ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรนำไปศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุศุดาบ จังหวัดสกลนครมีจำนวน 3 ด้าน คือ

1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องและ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เสกสรร อรกุล (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคง ในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้า เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย

ฉิชา คงสืบ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัดพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา/อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้าน

การนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ $\text{รวม} = 0.124 - 0.018 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) - 0.009 (\text{ด้านการยอมรับนับถือ}) + 0.084 (\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.357 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})^* + 0.012 (\text{ด้านความก้าวหน้าในงาน}) + 0.046 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.006 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.019 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) + 0.104 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.167 (\text{ด้านการนิเทศงาน})^* + 0.139 (\text{ด้านนโยบายและการบริการ}) + 0.007 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน}) + 0.053 (\text{ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว})$

พรรณิภา พระพล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความต้องการด้านดำรงชีวิต ความต้องการด้านความก้าวหน้า และอันดับสุดท้ายคือ ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรลักษณ์ จันดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์พบว่า ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลประโยชน์ทางอุดมคติ ด้านความพึงพอใจทางสังคม ด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ด้าน โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง ด้านสิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตรงความสามารถของบุคคล

และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุประสงค์ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา

2. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ได้แก่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วม แบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความดึงดูดใจในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน มีชั้นยศสิบตรี จำสิบเอก จำนวน 84 คน และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะ มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกันอย่างใด ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ณัฐธิญา บัวรุ่ง (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่า ข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 71.10 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.50 มีชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทั้งสองด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีเพศ ระดับการศึกษา และชั้นยศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการ ของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโต โมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโต โมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

วิจัยต่างประเทศ

Ogamaka (1986, p.3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลองแองเจลีส์ พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในการงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้รองความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้การยอมรับนับถือโอกาสที่ก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอกแก่นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

Mataheru (1985) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซียผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่สถานะอาชีพ โอกาสก้าวหน้าและเงินเดือน ตัวแปรด้านจิตสังคม ได้แก่ เพศอายุระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่จะนำทฤษฎีของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory) มาประกอบเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จะมีความแตกต่างกัน ในการนำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการ ไปใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษามีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ซึ่งวิจัยดังกล่าว มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก ในทฤษฎีจะประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การ

ได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าและปัจจัยค่าเงิน (Maintenance Factor) ได้แก่ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงาน ฐานะอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงของงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าคือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับ วิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในกรมข่าวทหารบก จำนวน 505 คน (ข้อมูลกองกำลังพล กรมข่าวทหารบก กันยายน, 2563) โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% (ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ + 5%) โดยการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1973) จะเหลือ 223 คนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย} \\ e &= \text{ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง} \\ n &= \frac{505}{1+505(0.05)^2} \\ n &= 223 \text{ คน} \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนข้าราชการใน กรมข้าวทหารบก

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนประชากร(คน)
1	สำนักงานผู้บังคับบัญชา	64
2	กองข้าว	51
3	กองต่างประเทศ	32
4	กองแผนและการฝึก	26
5	กองรักษาความปลอดภัย	173
6	กองการทูตฝ่ายทหารบก	24
7	กองโครงการและงบประมาณ	32
8	กองข่าวกรองทางการภาพ	32
9	กองสารสนเทศ	22
10	กองธุรการ	49
รวม		505

ที่มา : กองกำลังพล กรมข้าวทหารบก (กันยายน, 2563)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน กรมข้าวทหารบก ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ใน 14 ด้านลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด มีหลักการให้คะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักของ Likert's Scale มาปรับใช้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนี้

การกำหนดค่าคะแนน

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

และนักศึกษาได้กำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยไว้เพื่อใช้สำหรับการแปรผลโดยใช้ สูตรการ
คำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณดังกล่าวได้นำมาเป็นเกณฑ์วัดค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจของข้าราชการ
กรมข่าวทหารบก ที่ตอบแบบสอบถามได้ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น แต่ละระดับสามารถการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.79 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ในส่วนนี้เป็นส่วนในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ต้องการ
เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำข้อเสนอแนะดังกล่าว มา
ปรับใช้และแก้ไข เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมข่าวทหารบก

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบทดสอบฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการ ในกรมข่าวทหารบก จำนวน 223 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

2. เมื่อแจกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2564 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2564 การวิเคราะห์ข้อมูลการประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การลงรหัสในแบบสอบถาม (Coding)

3.2 จัดทำคู่มือลงรหัส เพื่ออธิบายตัวแปรตามรหัสที่กำหนดไว้

3.3 แปลงข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรหัส (Code) แล้วบันทึกลงในตารางลงรหัส

3.4 กำหนดคำสั่งการใช้ค่าทางสถิติ โดยนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

3.5 วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

1. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำรวจแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามข้อมูลที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมประมวลผล
3. ป้อนข้อมูลบุคคลใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ
 - 5.1 สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปประกอบการวิเคราะห์เชิงเหตุผลเพื่ออธิบายเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ
 - 5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้
 - 5.2.1 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ที (t-test) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสองกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่
 - 5.2.2 ความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ ANOVA (One Way Analysis of Valiance) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทำการทดสอบต่อไปว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเสนอข้อมูลที่ได้จากศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกและเพื่อให้การวิจัยเป็นตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกครั้งนี้คือจำนวน 223 คน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการตัดสินใจ
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
SS	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าระดับชั้น
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างของประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการในกรมข้าวทหารบก โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	86	38.60
หญิง	137	61.40
รวม	223	100

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 และเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	43	19.30
31-40 ปี	103	46.20
41-50 ปี	47	21.00
51-60 ปี	30	13.50
รวม	223	100

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุ 20-30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และ 51-60 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	8.50
ปริญญาตรี	155	69.50
ปริญญาโท	49	22.00
รวม	223	100

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 รองลงมา ปริญญาโทจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับชั้นของกำลังพล

ระดับชั้นของกำลังพล	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	145	65.00
นายทหารชั้นประทวน	78	35.00
รวม	223	100

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับชั้นของกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร มากที่สุด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และนายทหารชั้นประทวนจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	93	41.70
10 – 20 ปี	100	44.80
21 – 30 ปี	30	13.50
รวม	223	100

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10-20 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 รองลงมา น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 และ 21-30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกโดยใช้สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏดังตารางที่ 4.6-4.12

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก

แรงจูงในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.21	.376	น้อย	13
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.70	.532	มาก	11
3. ด้านลักษณะงาน	3.98	.739	มาก	10
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.15	.722	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้า	4.15	.675	มาก	5
6. ด้านค่าตอบแทน	4.23	.700	มากที่สุด	1
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.16	.705	มาก	3
8. ด้านฐานะอาชีพ	4.12	.775	มาก	8
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.21	.376	น้อย	14
10. สภาพการปฏิบัติงาน	3.70	.532	มาก	12
11. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.98	.739	มาก	9
12. ด้านความมั่นคงของงาน	4.15	.722	มาก	6
13. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.15	.675	มาก	7
14. ด้านสิทธิและประโยชน์อื่นๆ	4.23	.700	มากที่สุด	2
รวม	4.34	.732	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 แรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.34$ และ $S.D. = .732$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = .700) รองลงมาคือ ด้านสิทธิและประโยชน์อื่น ๆ ($\bar{X} = 4.23$ และ S.D. = .700) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$ และ S.D. = .705) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2.51	.677	น้อย	2
2. ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง	2.04	.900	น้อย	3
3. ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	2.00	.640	น้อย	4
4. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	1.89	.962	น้อย	5
5. ท่านมีโอกาสเสนอนโยบายในการปฏิบัติงาน จนนโยบายเป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ	2.63	1.065	ปานกลาง	1
รวม	2.21	.376	น้อย	

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.21$ และ S.D. = .376) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีโอกาสเสนอนโยบายในการปฏิบัติงาน จนนโยบายเป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.63$ และ S.D. = 1.065) รองลงมาคือการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.51$ และ S.D. = .677) และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.04$ และ S.D. = .900) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	1.92	.818	น้อย	5
2. การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	4.17	.789	มาก	2
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.34	.735	มากที่สุด	1
4. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ใน สังกัดของท่าน	4.00	.898	มาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน การทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญ ให้เสมอ	4.10	.875	มาก	4
รวม	3.70	.532	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$ และ $S.D. = .532$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.34$ และ $S.D. = .735$) รองลงมาคือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$ และ $S.D. = .789$) และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองการได้รับการยกย่องชมเชยในสังกัดของท่าน ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = .898$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก

ลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ ที่
1. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ	4.04	.837	มาก	2
2. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความถนัด	3.86	.965	มาก	5
3. ลักษณะงานที่มีโอกาสทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	3.98	.890	มาก	4
4. ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความรักในการทำงาน	4.05	.873	มาก	1
5. ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ	4.00	.872	มาก	3
รวม	3.98	.739	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.98$ และ $S.D. = .739$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความรักในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$ และ $S.D. = .873$) รองลงมาคือลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.04$ และ $S.D. = .837$) และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = .872$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.26	.857	มากที่สุด	2
2. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.04	.884	มาก	5
3. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการ ทำงานอย่างเต็มที่	4.07	.893	มาก	4
4. การได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจในงาน ที่รับผิดชอบ	4.13	.905	มาก	3
5. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.28	.744	มากที่สุด	1
รวม	4.15	.722	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับ
เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ $S.D. = .722$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.28$ และ $S.D. = .744$) รองลงมาคือ
ความเหมาะสมของปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .857$) และการได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจ
ในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$ และ $S.D. = .905$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของ ท่านตามระบบคุณธรรมและมีความ เหมาะสม	4.16	.815	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่าง เหมาะสม	4.08	.902	มาก	5
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่ง งานที่ท่านทำงานอยู่	4.04	.910	มาก	4
4. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งในหน่วยงานนี้	4.23	.771	มากที่สุด	2
5. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง	4.26	.809	มากที่สุด	1
รวม	4.15	.675	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ $S.D. = .675$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .675$) รองลงมาคือมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = .771$) และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่านตามระบบคุณธรรมและมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$ และ $S.D. = .815$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	4.26	.791	มากที่สุด	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.30	.763	มากที่สุด	1
3. มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เงินเดือน	4.25	.787	มากที่สุด	3
4. มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัว เสียชีวิต	4.21	.792	มากที่สุด	4
5. มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ	4.16	.863	มาก	5
รวม	4.23	.700	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับเห็น
ด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = .700$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็น
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ
ท่าน ($\bar{X} = 4.30$ และ $S.D. = .763$) รองลงมาคือเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณ
งานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .791$) และมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
($\bar{X} = 4.25$ และ $S.D. = .787$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. มีความสนิทสนม เป็นกันเอง ใน ที่ทำงาน	4.06	.891	มาก	5
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	4.12	.848	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.22	.754	มากที่สุด	1
4. มีการปรึกษาหารือกันระหว่าง ทำงาน ร่วมกันคิดและแก้ไข	4.21	.825	มากที่สุด	2
5. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและ กัน	4.19	.802	มาก	3
รวม	4.16	.705	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.16$ และ $S.D. = .705$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.22$ และ $S.D. = .754$) รองลงมาคือมีการปรึกษาหารือกันระหว่างทำงาน ร่วมกันคิดและแก้ไข ($\bar{X} = 4.21$ และ $S.D. = .825$) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.19$ และ $S.D. = .802$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านฐานะอาชีพ

ฐานะอาชีพ	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. อาชีพที่ทำมีความมั่นคงในชีวิต	4.26	.857	มากที่สุด	1
2. อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม	4.04	.884	มาก	3
3. มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี	4.07	.893	มาก	2
รวม	4.12	.775	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านฐานะอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$ และ $S.D. = .775$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาชีพที่ทำมีความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .857$) รองลงมาคือมีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.07$ และ $S.D. = .893$) และอาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ($\bar{X} = 4.04$ และ $S.D. = .884$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. มีการกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน	2.51	.677	น้อย	2
2. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	2.04	.900	น้อย	3
3. นโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้น	2.00	.640	น้อย	4
4. นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ	1.89	.962	น้อย	5
5. เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	2.63	1.065	ปานกลาง	1
รวม	2.21	.376	น้อย	

จากตารางที่ 4.15 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.21$ และ S.D. = .376) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 2.63$ และ S.D. = 1.065) รองลงมาคือมีการกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.51$ และ S.D. = .677) และนโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{X} = 2.04$ และ S.D. = .900) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. เครื่องมือและอุปกรณ์มีอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน	1.92	.818	น้อย	5
2. จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละ วัน มีความเหมาะสม	4.17	.789	มาก	2
3. มีของใช้จำเป็นให้แก่งำลังพล เช่น น้ำ ดื่ม ยารักษาโรค ฯลฯ	4.34	.735	มากที่สุด	1
4. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณ งาน	4.00	.898	มาก	4
5. บรรยากาศในการทำงาน มีความร่มรื่น สบายตา	4.10	.875	มาก	3
รวม	3.70	.532	มาก	

จากตารางที่ 4.16 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.70$ และ S.D. = .532) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีของใช้จำเป็นให้แก่งำลังพล เช่น น้ำดื่ม ยารักษาโรค ฯลฯ ($\bar{X} = 4.34$ และ S.D. = .735) รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = .875) และบรรยากาศในการทำงาน มีความร่มรื่น สบายตา ($\bar{X} = 4.10$ และ S.D. = .875) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ความเป็นอยู่ส่วนตัว	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. มีชีวิตที่ปกติสุขทั้งกายและจิตใจ	4.04	.837	มาก	2
2. มีที่อยู่อาศัยที่ดีและสามารถไปทำงานได้สะดวก	3.86	.965	มาก	5
3. บริเวณที่พักอาศัยมีการส่งเสริมด้านนันทนาการ เช่น สนามฟุตบอล เป็นต้น	3.98	.890	มาก	4
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	4.05	.873	มาก	1
5. ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.00	.872	มาก	3
รวม	3.98	.739	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.98$ และ $S.D. = .739$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ($\bar{X} = 4.05$ และ $S.D. = .873$) รองลงมาคือมีชีวิตที่ปกติสุขทั้งกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.04$ และ $S.D. = .837$) และชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.00$ และ $S.D. = .872$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน

ความมั่นคงของงาน	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความมั่นคงขององค์กรของท่าน	4.26	.857	มากที่สุด	2
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การ งานของท่าน	4.04	.884	มาก	5
3. องค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้เกิด ความมั่นคงในอาชีพ	4.07	.893	มาก	4
4. องค์กรประกอบขององค์กร ทำให้ เกิดความมั่นคงในอาชีพ	4.13	.905	มาก	3
5. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.28	.744	มากที่สุด	1
รวม	4.15	.722	มาก	

จากตารางที่ 4.18 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านความมั่นคงของงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ $S.D. = .722$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ($\bar{X} = 4.28$ และ $S.D. = .744$) รองลงมาคือความมั่นคงขององค์กรของท่าน ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .857$) และองค์กรประกอบขององค์กร ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 4.13$ และ $S.D. = .905$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.16	.815	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินงานอย่างยุติธรรม	4.08	.902	มาก	4
3. มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน	4.04	.910	มาก	5
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.23	.771	มากที่สุด	2
5. มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	4.26	.809	มากที่สุด	1
รวม	4.15	.675	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบก ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ $S.D. = .675$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรกพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .809$) รองลงมาคือมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = .771$) และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.16$ และ $S.D. = .815$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกด้านสิทธิและประโยชน์อื่นๆ

สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
1. ทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงาน	4.26	.791	มากที่สุด	2
2. ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน	4.30	.763	มากที่สุด	1
3. ได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาลของกำลังพลและครอบครัว	4.25	.787	มากที่สุด	3
4. ได้รับสิทธิที่พักอาศัยของข้าราชการ	4.21	.792	มากที่สุด	4
5. ได้รับสิทธิในส่วนของเงินบำเหน็จ / บำนาญ และอื่นๆ	4.16	.863	มาก	5
รวม	4.23	.700	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 ข้าราชการ กรมข่าวทหารบก ด้านสิทธิและประโยชน์อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.23$ และ $S.D. = .700$) เมื่อพิจารณาในรายประเด็น 3 ลำดับแรกพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน ($\bar{X} = 4.30$ และ $S.D. = .763$) รองลงมาคือทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงาน ($\bar{X} = 4.26$ และ $S.D. = .791$) และได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาลของกำลังพลและครอบครัว ($\bar{X} = 4.25$ และ $S.D. = .787$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก แตกต่างกัน ด้วยค่าสถิติ (T-test) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มเป็นต้นไป ได้แก่ อายุระดับการศึกษา ระดับชั้นของกำลังพล และอายุราชการ

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามเพศ ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	2.21	.380	.041	.968	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.21	.375			
2. การได้รับการยอมรับ	ชาย	3.76	.483	1.287	.199	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.66	.559			
3. ลักษณะงาน	ชาย	4.02	.654	.506	.613	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.96	.789			
4. ความรับผิดชอบ	ชาย	4.15	.715	.109	.913	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.16	.729			
5. ความก้าวหน้า	ชาย	4.11	.734	.706	.481	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.17	.636			
รวม	ชาย	3.65	.436	.208	.836	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.63	.490			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยข้าราชการ กรม

ข่าวทหารบกเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 5 ขั้นตอน สูงกว่าข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเพศชาย

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามเพศ ปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig.	ผลการ ทดสอบ
ปัจจัยค้ำจุน						
1. ค่าตอบแทน	ชาย	4.15	.751	1.394	.165	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.28	.664			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ชาย	4.15	.719	.040	.968	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.16	.698			
3. ฐานะอาชีพ	ชาย	4.12	.758	.036	.972	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.12	.789			
4. นโยบายและการบริหาร	ชาย	2.21	.380	.041	.968	ไม่แตกต่าง
	หญิง	2.21	.375			
5. สภาพการปฏิบัติงาน	ชาย	3.76	.483	1.287	.199	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.66	.559			
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ชาย	4.02	.654	.506	.613	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.96	.789			
7. ความมั่นคงของงาน	ชาย	4.15	.715	.109	.913	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.16	.729			
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	4.11	.734	.706	.481	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.17	.636			
9. สิทธิและประโยชน์อื่นๆ	ชาย	4.15	.751	1.394	.165	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.28	.664			
รวม	ชาย	3.87	.534	.300	.765	ไม่แตกต่าง
	หญิง	3.89	.547			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีเพศแตกต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยข้าราชการ กรมข้าวทหารบกเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 9 ขั้นตอน สูงกว่าข้าราชการ กรมข้าวทหารบก เพศชาย

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามอายุ ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.809	3	.270	1.923	.127
	ภายในกลุ่ม	30.699	219	.140		
	รวม	31.508	222			
2. การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.102	3	.367	1.301	.275
	ภายในกลุ่ม	61.843	219	.282		
	รวม	62.945	222			
3. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.600	3	.867	1.599	.191
	ภายในกลุ่ม	118.734	219	.542		
	รวม	121.334	222			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.179	3	.726	1.399	.244
	ภายในกลุ่ม	113.705	219	.519		
	รวม	115.884	222			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.032	3	1.344	3.030	.030*
	ภายในกลุ่ม	97.141	219	.444		
	รวม	101.173	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.190	3	.397	1.822	.144
	ภายในกลุ่ม	47.673	219	.218		
	รวม	48.863	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุ ปัจจัยจูงใจ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุ ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ						
1. ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.090	3	.697	1.427	.236
	ภายในกลุ่ม	106.903	219	.488		
	รวม	108.993	222			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.788	3	1.263	2.592	.054
	ภายในกลุ่ม	106.665	219	.487		
	รวม	110.453	222			
3. ฐานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.031	3	.677	1.127	.339
	ภายในกลุ่ม	131.565	219	.601		
	รวม	133.595	222			
4. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.809	3	.270	1.923	.127
	ภายในกลุ่ม	30.699	219	.140		
	รวม	31.508	222			
5. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.102	3	.367	1.301	.275
	ภายในกลุ่ม	61.843	219	.282		
	รวม	62.945	222			
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.600	3	.867	1.599	.191
	ภายในกลุ่ม	118.734	219	.542		
	รวม	121.334	222			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
7. ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.179	3	.726	1.399	.244
	ภายในกลุ่ม	113.705	219	.519		
	รวม	115.884	222			
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.032	3	1.344	3.030	.030*
	ภายในกลุ่ม	97.141	219	.444		
	รวม	101.173	222			
9. สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.090	3	.697	1.427	.236
	ภายในกลุ่ม	106.903	219	.488		
	รวม	108.993	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.586	3	.529	1.826	.143
	ภายในกลุ่ม	63.414	219	.290		
	รวม	65.000	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุ ปัจจัยค่าจูน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา
ปัจจัยงใจ

แรงงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.595	.552
	ภายในกลุ่ม	31.339	220	.142		
	รวม	31.508	222			
2. การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.923	2	.462	1.638	.197
	ภายในกลุ่ม	62.021	220	.282		
	รวม	62.945	222			
3. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.095	2	.047	.086	.918
	ภายในกลุ่ม	121.239	220	.551		
	รวม	121.334	222			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.196	2	.098	.187	.830
	ภายในกลุ่ม	115.687	220	.526		
	รวม	115.884	222			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.026	.057	.944
	ภายในกลุ่ม	101.121	220	.460		
	รวม	101.173	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.072	2	.036	.163	.849
	ภายในกลุ่ม	48.791	220	.222		
	รวม	48.863	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยงใจ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยค่าจูน

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
1. ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.430	2	.215	.435	.648
	ภายในกลุ่ม	108.563	220	.493		
	รวม	108.993	222			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.522	2	.261	.523	.594
	ภายในกลุ่ม	109.930	220	.500		
	รวม	110.453	222			
3. ฐานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.134	.221	.802
	ภายในกลุ่ม	133.328	220	.606		
	รวม	133.595	222			
4. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	.595	.552
	ภายในกลุ่ม	31.339	220	.142		
	รวม	31.508	222			
5. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.923	2	.462	1.638	.197
	ภายในกลุ่ม	62.021	220	.282		
	รวม	62.945	222			
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.095	2	.047	.086	.918
	ภายในกลุ่ม	121.239	220	.551		
	รวม	121.334	222			
7. ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.196	2	.098	.187	.830
	ภายในกลุ่ม	115.687	220	.526		
	รวม	115.884	222			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.026	.057	.944
	ภายในกลุ่ม	101.121	220	.460		
	รวม	101.173	222			
9. สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	.430	2	.215	.435	.648
	ภายในกลุ่ม	108.563	220	.493		
	รวม	108.993	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.083	.280	.756
	ภายในกลุ่ม	64.834	220	.295		
	รวม	65.000	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับการศึกษา ปัจจัยค่าจูน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล ปัจจัยงใจ

แรงงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยงใจ						
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.115	1	.115	.807	.370
	ภายในกลุ่ม	31.394	221	.142		
	รวม	31.508	222			
2. การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.221	.639
	ภายในกลุ่ม	62.882	221	.285		
	รวม	62.945	222			
3. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.728	1	1.728	3.192	.075
	ภายในกลุ่ม	119.607	221	.541		
	รวม	121.334	222			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.523	1	2.523	4.919	.028*
	ภายในกลุ่ม	113.361	221	.513		
	รวม	115.884	222			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.149	1	1.149	2.538	.113
	ภายในกลุ่ม	100.025	221	.453		
	รวม	101.173	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.604	1	.604	2.767	.098
	ภายในกลุ่ม	48.259	221	.218		
	รวม	48.863	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล ปัจจัยงใจ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีระดับชั้นของ

กำลังพลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล ปัจจัยค่าจูน

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
1. ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.079	1	1.079	2.210	.139
	ภายในกลุ่ม	107.914	221	.488		
	รวม	108.993	222			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.713	1	1.713	3.482	.063
	ภายในกลุ่ม	108.739	221	.492		
	รวม	110.453	222			
3. ฐานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.572	1	3.572	6.072	.014*
	ภายในกลุ่ม	130.023	221	.588		
	รวม	133.595	222			
4. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.115	1	.115	.807	.370
	ภายในกลุ่ม	31.394	221	.142		
	รวม	31.508	222			
5. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.221	.639
	ภายในกลุ่ม	62.882	221	.285		
	รวม	62.945	222			
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.728	1	1.728	3.192	.075
	ภายในกลุ่ม	119.607	221	.541		
	รวม	121.334	222			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
7. ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.523	1	2.523	4.919	.028*
	ภายในกลุ่ม	113.361	221	.513		
	รวม	115.884	222			
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.149	1	1.149	2.538	.113
	ภายในกลุ่ม	100.025	221	.453		
	รวม	101.173	222			
9. สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.079	1	1.079	2.210	.139
	ภายในกลุ่ม	107.914	221	.488		
	รวม	108.993	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.037	1	1.037	3.582	.060
	ภายในกลุ่ม	63.963	221	.289		
	รวม	65.000	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามระดับชั้นของกำลังพล ปัจจัยค่าจูน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีระดับชั้นของกำลังพลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการ
ปัจจัยงใจ

แรงงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยงใจ						
1. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	.259	.772
	ภายในกลุ่ม	31.434	220	.143		
	รวม	31.508	222			
2. การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.783	2	.891	3.206	.042*
	ภายในกลุ่ม	61.162	220	.278		
	รวม	62.945	222			
3. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.443	2	2.721	5.166	.006*
	ภายในกลุ่ม	115.892	220	.527		
	รวม	121.334	222			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.770	2	1.385	2.694	.070
	ภายในกลุ่ม	113.113	220	.514		
	รวม	115.884	222			
5. ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.579	2	1.789	4.033	.019*
	ภายในกลุ่ม	97.595	220	.444		
	รวม	101.173	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.013	2	1.007	4.728	.010*
	ภายในกลุ่ม	46.850	220	.213		
	รวม	48.863	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการ ปัจจัยงใจ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีอายุราชการต่างกันมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการ
ปัจจัยค่าจูน

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจูน						
1. ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.132	2	1.066	2.194	.114
	ภายในกลุ่ม	106.861	220	.486		
	รวม	108.993	222			
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.238	2	2.119	4.389	.014*
	ภายในกลุ่ม	106.215	220	.483		
	รวม	110.453	222			
3. ฐานะอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.446	2	1.223	2.051	.131
	ภายในกลุ่ม	131.150	220	.596		
	รวม	133.595	222			
4. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.074	2	.037	.259	.772
	ภายในกลุ่ม	31.434	220	.143		
	รวม	31.508	222			
5. สภาพการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.783	2	.891	3.206	.042*
	ภายในกลุ่ม	61.162	220	.278		
	รวม	62.945	222			
6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.443	2	2.721	5.166	.006*
	ภายในกลุ่ม	115.892	220	.527		
	รวม	121.334	222			
7. ความมั่นคงของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.770	2	1.385	2.694	.070
	ภายในกลุ่ม	113.113	220	.514		
	รวม	115.884	222			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แรงจูงใจของข้าราชการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ปัจจัยค่าจ้าง						
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.579	2	1.789	4.033	.019*
	ภายในกลุ่ม	97.595	220	.444		
	รวม	101.173	222			
9. สิทธิและประโยชน์อื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.132	2	1.066	2.194	.114
	ภายในกลุ่ม	106.861	220	.486		
	รวม	108.993	222			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.175	2	1.088	3.809	.024*
	ภายในกลุ่ม	62.824	220	.286		
	รวม	65.000	222			

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก จำแนกตามอายุราชการ ปัจจัยค่าจ้าง พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารบกที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรทดสอบ	ผลการทดสอบ				
	t	F	Sig	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
ปัจจัยจูงใจ					
เพศ	.208		.836		✓
อายุ		1.822	.144		✓
ระดับการศึกษา		.163	.849		✓
ระดับชั้นของกำลังพล		2.767	.098		✓
อายุราชการ		4.728	.010	✓	
ปัจจัยจูงใจ					
เพศ	.300		.765		✓
อายุ		1.826	.143		✓
ระดับการศึกษา		.280	.756		✓
ระดับชั้นของกำลังพล		3.582	.060		✓
อายุราชการ		3.809	.024	✓	

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก และ 2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธีการเก็บข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามจำนวน 223 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในกรมข้าวทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นของกำลังพล นายทหารชั้นสัญญาบัตร และอายุราชการ 10-20 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (Mean = 3.88 และ S.D. = .541) เมื่อพิจารณาในรายประเด็นเรียงจากมากไปน้อยรายประเด็น 3 ลำดับแรก พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ค่าตอบแทน (Mean = 4.23 และ S.D. = .700) สิทธิและประโยชน์อื่นๆ (Mean = 4.23 และ S.D. = .700) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Mean = 4.16 และ S.D. = .705)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3.1 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

3.3 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

3.4 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีระดับชั้นของกำลังพลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

3.5 ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก มีดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงานจากเรื่องการทำภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างๆและด้านนโยบายและการบริหาร ในเรื่องนโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้น และนโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ควรมีการพัฒนาองค์กรในเรื่องการบริหารและการวางแผนให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดผลดีกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอคูคตบาศ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง 35 บุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.24) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.39) อยู่ในระดับน้อยและยังสอดคล้องกับเสกสรร อรกุล (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยคำจุน หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จ ได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความ

มั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและ การบริหาร องค์การคลังสินค้า เป็นหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ สังกัด กระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าว ทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก พบว่า ข้าราชการ กรมข้าวทหารบกที่มีอายุระดับชั้นของ กำลังพลอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุศุดบาก จังหวัด สกลนคร ผลการวิจัยพบว่าพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอกุศุดบาก ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรนำไปศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุศุดบาก จังหวัดสกลนครมีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบาย และการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องและ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ยังสอดคล้องกับสุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 34 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 98 คน มีชั้นยศสิบตรี จำสิบเอก จำนวน 84 คน และมีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 63 คน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ ของกรมกำลังพลทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของกรมกำลังพลทหารบก ไม่ว่าจะจะมี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่าง กันอย่างไร ต่างก็มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับ มากเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการทำกิจกรรมร่วมกันหรือวิธีการแนวทางที่จะช่วยพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกแต่ละฝ่ายให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บังคับบัญชา รวมถึงฝ่ายบุคคล จะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation ต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของแต่ละ Generation ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะเด่นอะไรบ้าง ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย

3. ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยงานที่ได้รับมอบหมายควรมีลักษณะงานไม่ซับซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในกองทัพบก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาทำการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. หากมีขอบเขตระยะเวลามากพอควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือ การจัดสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และถูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณัฐวัตร เป็วันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนัญกรณ์ ราสี. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคุณคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคุณคลากรรองการบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคุณบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ส คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัฒนา ศศิพิศาล. (2555). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม

- มณฑป ผลิตินธุ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มสถานีนีโอร์ทศน์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุดบาก จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. นนทบุรี : ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริพงศ์ อินทวดี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุมานันท์ สกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).

บรรณานุกรม

- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). **ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค2.** (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรสุดา คูสิตรัตนกุล. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อัครพล พรหมอุดม. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ.** (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.** (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการใน สำนักงานอัยการ เขต 5.** (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

BIBLIOGRAPHY

Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The McMillen.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก และเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ขอให้ท่านตอบครบทุกข้อตามความเป็นจริง ซึ่งคำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง**2. อายุ** 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี**3. ระดับการศึกษา** ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก**4. ระดับชั้นของกำลังพล** นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน**5. อายุราชการ** น้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี 21-30 ปี มากกว่า 30 ปี

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่ตรงกับความรู้สึกรของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข้าวทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในงาน					
1. การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ ด้วย ตนเอง					
3. การกิจบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
4. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีโอกาสเสนอนโยบายในการปฏิบัติงาน จนนโยบายเป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ					
การได้รับการยอมรับ					
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ					
2. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4. การได้รับการยกย่อง ชมเชย ในสังกัดของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ลักษณะงาน					
1. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความต้องการ					
2. ลักษณะงานที่ทำตรงกับความถนัด					
3. ลักษณะงานที่ทำ มีโอกาสทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
4. ลักษณะงานที่ทำ ทำให้เกิดความรักในการทำงาน					
5. ลักษณะงานที่ทำมีความเป็นอิสระ					
ความรับผิดชอบ					
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
2. การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน					
3. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. การได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ					
5. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
ความก้าวหน้า					
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่านตามระบบคุณธรรม และมีความเหมาะสม					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม					
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่					
4. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานนี้					
5. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยคำจูง					
ค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
3. มีความยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
4. มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต					
5. มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1. มีความสนิทสนม เป็นกันเอง ในที่ทำงาน					
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี					
3. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
4. มีการปรึกษาหารือกันระหว่างทำงาน ร่วมกันคิดและแก้ไข					
5. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน					
ฐานะอาชีพ					
1. อาชีพที่ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต					
2. อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม					
3. มีความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
นโยบายและการบริหาร					
1. มีการกำหนดนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
3. นโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้น					
4. นโยบายด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ					
5. เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
สภาพการปฏิบัติงาน					
1. เครื่องมือและอุปกรณ์มีอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
2. จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน มีความเหมาะสม					
3. มีของใช้จำเป็นให้แก่กำลังพล เช่น น้ำดื่ม ยารักษาโรค ฯลฯ					
4. จำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน					
5. บรรยากาศในการทำงาน มีความร่มรื่น สบายตา					
ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1. มีชีวิตที่ปกติสุขทั้งกายและจิตใจ					
2. มีที่อยู่อาศัยที่ดีและสามารถไปทำงานได้สะดวก					
3. บริเวณที่พักอาศัยมีการส่งเสริมด้านนันทนาการ เช่น สนามฟุตบอล เป็นต้น					
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					
5. ชั่วโมงการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมข่าวทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความมั่นคงของงาน					
1. ความมั่นคงขององค์กรของท่าน					
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
3. องค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ					
4. องค์กรประกอบขององค์กร ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ					
5. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ					
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานอย่างยุติธรรม					
3. มีการการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน					
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
5. มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน					
สิทธิและประโยชน์อื่นๆ					
1. ทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงาน					
2. ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน					
3. ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลของกำลังพลและครอบครัว					
4. ได้รับสิทธิที่พักอาศัยของข้าราชการ					
5. ได้รับสิทธิในส่วนของ เงินบำเหน็จ / บำนาญ และอื่นๆ					

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ร้อยตรีหญิง กชชยา รัตนวรชาติ
วัน/เดือน/ปีเกิด	28 กันยายน 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	- พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) มหาวิทยาลัยศรีปทุม - พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตร์ (รปศ.) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ประสบการณ์ทำงาน	ปัจจุบันรับราชการสังกัดกองทัพบก