

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
PERFORMANCE MOTIVATION OF PERSONNEL UNDER
DIRECTORATE OF OPERATIONS

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์

LIEUTENANT NALLAPHAN TEERASETSAK

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**PERFORMANCE MOTIVATION OF PERSONNEL UNDER
DIRECTORATE OF OPERATIONS**

LIEUTENANT NALLAPHAN TEERASETSAK

**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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
 PERFORMANCE MOTIVATION OF PERSONNEL
 UNDER DIRECTORATE OF OPERATIONS

นักศึกษา ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์ รหัสนักศึกษา 63502165

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

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

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

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

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

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
คำสำคัญ	แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน
นักศึกษา	ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างคือกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก 185 คน ที่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One -way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกภาพรวม อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

TITLE	PERFORMANCE MOTIVATION OF PERSONNEL UNDER DIRECTORATE OF OPERATIONS
KEYWORDS	MOTIVATION / PERFORMANCE
STUDENT	LIEUTENANT NALLAPHAN TEERASETSAK
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 study of performance motivation of personnel under Directorate of Operations .The objective of this study was to study the level of motivation affecting the performance of personnel under Directorate of Operations and to compare the motivation for the performance of personnel under Directorate of Operations classified by personal factors such as sex, age, education level, rank, age of service. The sample was 185 personnel in the Directorate of Operations. The study instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The results showed that the level of motivation for the performance of personnel under Directorate of Operations overview at a high level. The motivation for the performance of personnel under Directorate of Operations differed according to personal factors such as gender, age, educational level, rank, and age of service.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ตลอดจนคณาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวก ให้เวลา โอกาส วัสดุสิ้นเปลือง สำหรับในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล และคณะกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาความช่วยเหลือ แนวคิดข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ตรวจสอบและแก้ไขงานวิจัยครั้งนี้ให้ถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พล.ท.อุกฤษฏ์ บุญदानนท์ เจ้ากรมยุทธการทหารบกและกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดในชีวิตของข้าพเจ้าและมอบโอกาสดี ๆ ที่มอบให้กับข้าพเจ้ามาโดยตลอด

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์

สิงหาคม 2564

สารบัญ

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

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	6
ความเป็นมาสังกัดกรมยุทธการทหารบก.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	104
อภิปรายผล.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามเพศ.....	35
4.2 จำนวนคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามอายุ.....	35
4.3 จำนวนคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามการศึกษา.....	36
4.4 จำนวนคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามชั้นยศ.....	37
4.5 จำนวนคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามอายุราชการ.....	38
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	39
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	40
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ.....	41
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน.....	42
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ.....	43
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน.....	44
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	45
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการบังคับบัญชา.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	47
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	48
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน.....	49
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ.....	50
4.18	การสรุปผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในภาพรวม.....	51
4.19	เปรียบเทียบกำลังพลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลที่มีเพศต่างกัน.....	52
4.20	เปรียบเทียบกำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลที่มีอายุต่างกัน.....	54
4.21	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	55
4.22	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบที่มีอายุต่างกัน.....	56
4.23	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีอายุต่างกัน.....	58
4.24	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	59
4.25	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	60
4.26	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.27	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน ที่มีอายุต่างกัน.....	62
4.28	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีอายุต่างกัน.....	63
4.29	เปรียบเทียบกำลังพลที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน.....	65
4.30	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีการศึกษาต่างกัน.....	66
4.31	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีการศึกษาต่างกัน.....	68
4.32	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีการศึกษาต่างกัน.....	69
4.33	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีการศึกษาต่างกัน.....	70
4.34	เปรียบเทียบกำลังพลที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการชั้นยศต่างกัน.....	71
4.35	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	73
4.36	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านลักษณะขอบเขตของงาน ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	74
4.37	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	76
4.38	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	78
4.39	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.40	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	82
4.41	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	84
4.42	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีชั้นยศต่างกัน.....	86
4.43	เปรียบเทียบกำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการอายุราชการต่างกัน.....	88
4.44	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีอายุราชการต่างกัน.....	90
4.45	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีอายุราชการต่างกัน.....	91
4.46	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีอายุราชการต่างกัน.....	93
4.47	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีอายุราชการต่างกัน.....	95
4.48	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการบังคับบัญชา ที่มีอายุราชการต่างกัน.....	97
4.49	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงานที่มีอายุราชการต่างกัน.....	98
4.50	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอายุราชการต่างกัน.....	100
4.51	เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีอายุราชการต่างกัน.....	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.52	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	103

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างรวดเร็ว การบริหารราชการ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมเพื่อให้ส่วนราชการ ต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการนำองค์กรไปสู่ เป้าหมายและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ (ทองใบ สุคชารี, 2548) ผู้บริหาร ทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจหลักในส่วนราชการนั้น ๆ และควรมีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจในการบริหาร ไปสู่ข้าราชการระดับต่าง ๆ ภายในส่วนราชการเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้ สำเร็จ และดำเนินภารกิจไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือ ภาคเอกชนจะธำรงอยู่รอด มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดไปดำเนินการด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544)

กองทัพบกถือเป็นหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 จากพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 19 ได้กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังพลกองทัพบก การป้องกัน ราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมี ผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยกรมยุทธการทหาร เป็นหน่วยทหารที่อยู่ในฝ่ายเสนาธิการ กองทัพบกทำหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านยุทธการในเรื่องการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังของกองทัพบก การดำเนินงานประวัติศาสตร์ และพิพิธภัณฑ์ทหาร ตลอดจนแนะนำและกำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านยุทธการของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก

ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของรับรู้ข้อมูลสิทธิที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้สิทธิที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลในสังกัดกรม

ยุทธการทหารบก ควรทำอย่างไรจึงจะเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและตรงตามความต้องการของกรมยุทธการทหารบก และได้รับประโยชน์ข้อมูลสถิติในการทำงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผลการวิจัยที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ได้ทราบถึงข้อมูลสถิติที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อการวางแผนการบริหารการจัดการ และปรับปรุงข้อมูลสถิติ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกได้พัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

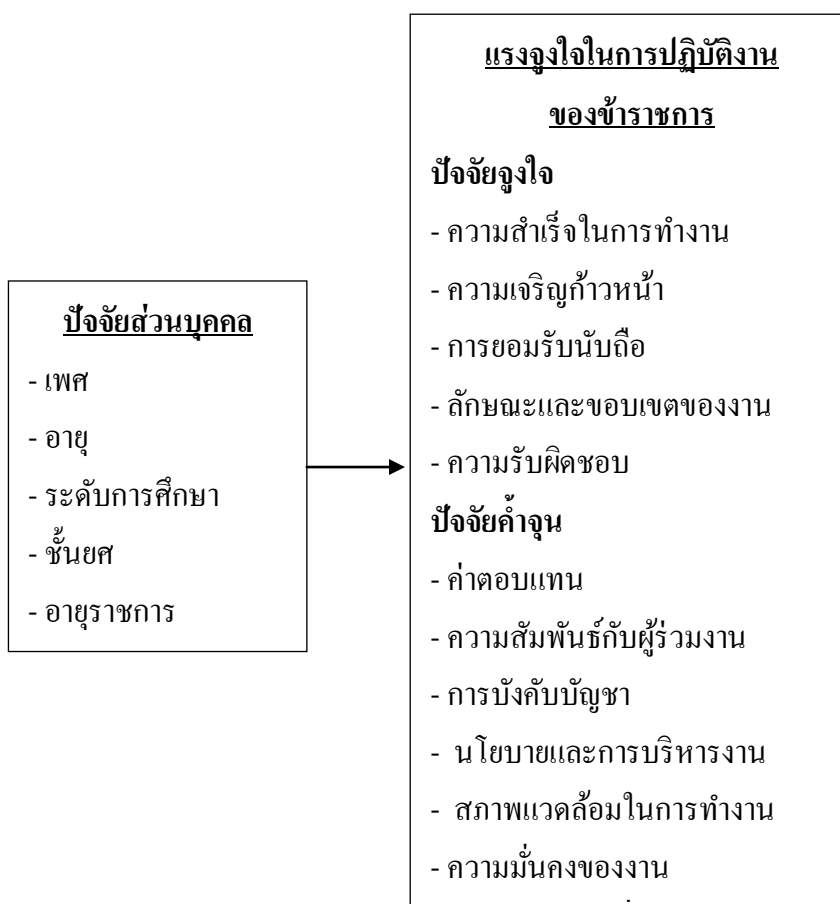
การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ เท่านั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบ แนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการศึกษา

กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

นิยามศัพท์

เพศ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่บ่งบอกความเป็นชายและความเป็นหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคคลมีชีวิตอยู่โดยนับเป็นจำนวนปีเต็มปีบริบูรณ์

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่กำลังพลจบสูงสุด

ชั้นยศ หมายถึง เป็นระบบความสัมพันธ์การแบ่งลำดับชั้นภายในกองกำลังติดอาวุธ หรือสถาบันพลเรือนซึ่งจัดการตามรูปแบบของทหาร

อายุราชการ หมายถึง การนับอายุบุคคลราชการตามกฎหมาย

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง เมื่อพนักงานปฏิบัติงานหรือทำอะไร ได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานของงานที่ทำ ความเป็นธรรมในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

การยอมรับนับถือ หมายถึง เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับนับถือและชมเชยจากผู้อื่นก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะและขอบเขตของงาน หมายถึง ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ตามผู้บริหารหรือหัวหน้างานได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ เช่น การใช้เทคนิคในการมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงกับความสามารถของบุคคล ตรงกับความชอบหรือความถนัดของบุคคลรวมทั้งการมอบหมายงานที่มีลักษณะไม่ยากเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่มีปริมาณมากจนเกินไป รวมทั้งการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หากบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแล้วจะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

ค่าตอบแทน หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

การบังคับบัญชา หมายถึง ส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะองค์กร จะมีคนมาก
คนน้อย เพราะองค์กรประกอบด้วยคน ดังนั้นทุกองค์กรจึงมีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางการ
ดำเนินงาน และกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
เพื่อที่จะก่อให้เกิด การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้
อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง
อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้
แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีวิต ได้รับการปกครองอย่างเป็น
ธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำ

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากหน่วยงานให้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ของรับรู้ข้อมูลสถิติที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. ความเป็นมาสังกัดกรมยุทธการทหารบก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก โดยหลักการดังกล่าวได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ เรียงลำดับตั้งแต่ลำดับขั้นต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) โดยแนวคิดของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หรือเรียกอีกอย่างว่า Basic needs ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ และความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากที่สุด เพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ยกตัวอย่าง กรณีที่เราพบกันได้บ่อย เช่น แม่ขโมยอาหารให้ลูกเพราะไม่มีเงินซื้อ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเกิดจากแรงผลักดันในความต้องการขั้นแรก นอกจากนี้ถ้าความต้องการในขั้นแรกนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยากที่จะพัฒนาไปสู่ความต้องการลำดับขั้นอื่นๆ ได้ เพราะบุคคลเหล่านี้จะใช้สติและสมาธิไปกับการหาสิ่งพื้นฐานในการเอาชีวิตรอด

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง เป็นต้น ถ้าหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ จะรู้สึกหวาดระแวง หวาดกลัวและเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตของตนเอง

1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social need) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมประเภทหนึ่งที่มีความต้องการที่จะได้รับความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) เป็นแรงกระตุ้นของ

การให้และการได้รับซึ่งความรัก การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และได้การยอมรับ เป็นต้น โดยเราจะเห็นได้ว่ายิ่งคนที่ผ่านความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้แล้ว ก็จะมองหาหนทางเข้าสังคมมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลที่ประกอบธุรกิจ หรือกลุ่มไฮโซ จะเข้าสังคมเพื่อหาเครือข่ายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีเงินในการได้รับปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอแล้ว และมีความมั่นคงเพียงพอ รวมไปถึงมีที่พักอาศัยอยู่ในเขตที่ปลอดภัย ทำให้ไม่จำเป็นต้องมานั่งคิดถึงการหาปัจจัยพื้นฐาน และความปลอดภัยอีกต่อไป ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงปรารถนาเครือข่าย และความสัมพันธ์ (Connection) ที่มีประโยชน์กับตนเอง

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เมื่อได้เข้ากลุ่มทางสังคมแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมต่อไปอีก ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น ทั้งอยากให้ผู้อื่นเคารพนับถือในความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี และความสามารถของตน บุคคลที่มาถึงขั้นตอนนี้เป็นผู้ที่มีสถานะที่ดี และมีชื่อเสียงในสังคม ลำดับความต้องการขั้นที่ 4 นี้ ถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1.4.1 ความต้องการนับถือในตนเอง (Self-Esteem) เนื่องด้วยทุกคนต้องการที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถประสบความสำเร็จได้

1.4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) โดยปกติคนเราต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ตนเองรู้สึกว่าได้ได้รับความเชื่อมั่นจากบุคคลอื่น

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นจุดสูงสุดของความต้องการที่ได้ถูกอธิบายโดยมาสโลว์ ซึ่งถ้าใครได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ หรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เช่น นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เป็นต้น อันเป็นการบรรลุจุดสูงสุดของศักยภาพของบุคคลนั้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมกเคลเลนด

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่ง ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้จะมุ่งความต้องการที่บุคคลได้พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ชีวิตของพวกเขาความต้องการจากการเรียนรู้จะมุ่งที่ความต้องการหลายอย่างของบุคคลที่ถูกพัฒนาขึ้นมาภายในช่วงชีวิตของพวกเขา

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ความต้องการความสำเร็จสูงได้ถูกรับรู้มานานว่าเป็นความต้องการที่กระทบต่อผลการดำเนินงานของบุคคลอย่างมาก

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กรจะเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่ง ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวพันกับความต้องการความชอบและความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ทางจิตใจ
2. อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ
3. สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น

3. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย ความต้องการอำนาจสูงหมายความว่าบุคคลจะแสวงหาอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น เช่นนี้จะมีคุณลักษณะที่มุ่งการได้มา การใช้หรือการรักษาอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่นดังนี้

- 3.1 ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้ครอบงำได้
- 3.2 สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นการเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยสุขอนามัย ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่

1.1 นโยบายขององค์กร (Organizational policies) หมายถึง นโยบายด้านต่างๆ ในการบริหารงาน มีความชัดเจน และเป็นธรรม

1.2 ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) เช่น การวางตัวเป็นกลางของผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ มีการช่วยเหลือและแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ ท่าเลที่ตั้งในการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.4 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน (Base wage or salary) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่ พฤติกรรมของคนในองค์กร ความมีน้ำใจและมิตรภาพในการทำงาน

1.6 สถานภาพ (Status) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ดี มีเกียรติภาคภูมิใจ

1.7 ความมั่นคง (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors) เป็นการเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน ซึ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ การทำงานได้สำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่สำเร็จลุล่วง

2.2 การยกย่อง (Recognition) ได้แก่ การรับรู้ ยอมรับ ยกย่อง จากคนในองค์กรและบุคคลทั่วไปในความสำเร็จในการทำงานนั้นๆ

2.3 การทำงานด้วยตนเอง (Work itself) เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย และมีความอิสระในการทำงาน

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีการให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) ได้แก่ ศักยภาพในการก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน

2.6 ความเจริญเติบโต (Growth) ได้แก่ โอกาสการเรียนรู้เพิ่มเติม หรือทักษะความเชี่ยวชาญจากงานที่ปฏิบัติ

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) มหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์เสียใหม่ให้เป็นความต้องการสามระดับ (1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (E) (2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R) และ (3) ความต้องการการเจริญเติบโต (G) จะแสดงให้เห็นถึงแบบจำลองของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจบุคคล ตัวอย่างเช่น เขาเชื่อว่าคนงานที่มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ยังไม่ถูกตอบสนองจะจูงใจให้ผลิตถ้า

เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยืนยันและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์มี 3 กลุ่ม คือ

3.1 ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เปรียบเทียบกับ ความต้องการระดับต่ำ ที่ได้ถูกกล่าวถึงภายในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการรายได้สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นความต้องการประเภทนี้

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3.3 ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology)

ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1964 แม้คำอธิบายในทฤษฎีของวรูมอาจจะยังมีความไม่สมบูรณ์แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้น สำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญ ในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำแม้จะมีในเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้า ภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยา บางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมายแต่สำหรับวรูมจะเน้น ศึกษาเรื่องความคาดหวัง

คำอธิบายของวรูมเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดีเพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่มหรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่อง ในที่นี้เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือ แรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางกระทำเพื่อให้ได้ 2ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำ ให้สำเร็จและความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้หลายคนเห็นว่าควรวรูมเน้นสิ่งจูงใจจากภายนอกคือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัลได้รับ

การยกย่องที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนคติของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่า ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคลเป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ

การศึกษาของวรูมนับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจเช่น ในปี ค.ศ. 1976 กาลเบรธและ คัมมิงส์ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่าการที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้น มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกแรงจูงใจ ภายนอกคือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม ส่วนแรงจูงใจภายในคือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับ ความสำเร็จและในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อลอวเลอร์และพอร์ดเตอร์ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์การได้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเพิ่มเติม จากที่วรูมได้ทำการศึกษาไว้โดยวรูมได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัวคือความพยายามกับความสามารถที่เมื่อผนวกกันก็ทำให้งานสำเร็จแต่ลอวเลอร์และพอร์ดเตอร์ได้พบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถและการรับรู้ บทบาท คือการที่บุคคลรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่ การเข้าใจงานในหน้าที่ของตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็น แรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนั้นลอวเลอร์และพอร์ดเตอร์ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขา ว่าในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติควรเป็นไปโดยสัมพันธ์สอดคล้อง กับความพยายามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนลงแรงในงานนั้น ๆ

แนวคิดในทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจากความคิดของบุคคลในการต่อความคาดหวังในสิ่งที่ กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตน ทำให้บุคคลพยายามทำให้ ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วย ก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มขันสำหรับบุคคล นอกจากนั้นผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมกช่วยสนับสนุน แนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้ เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดีจึงเห็นได้ว่าแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวังการให้ตระหนักใน ค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจ บทบาทของตนในงานนั้น ๆ (ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม, 2555)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีการ พัฒนามาจากแนวคิดของ Locke (1980) ว่าแรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจให้บรรลุในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต เป้าหมายช่วยส่งเสริมการกระทำโดยมุ่งความใส่ใจของบุคคลไปยังเป้าหมายที่ต้องการ มีความเพียร พยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดเป้าหมายผลการกระทำที่เฉพาะเจาะจง และท้าทาย สามารถจูงใจและเป็นแนวทางในการ

แสดงพฤติกรรมในทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น จะต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไป ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการระบุลักษณะของ การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะที่ประสบความสำเร็จ (อรพินทร์ ชูชม, 2555) มีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
2. เป้าหมายควรเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
3. บุคคลควรมีความสามารถและมีทรัพยากรที่จำเป็นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลควรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการที่จะบรรลุเป้าหมาย
5. จัดสรรรางวัลสำหรับบุคคลที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
6. ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
7. การกำหนดเป้าหมายจะมีประสิทธิผลมากที่สุดถ้าพนักงานยอมรับเป้าหมายที่ กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีลักษณะที่สำคัญคือ ความผูกพันกับ เป้าหมายของบุคคล (Individual Goal Commitment) ซึ่งหมายถึง ความเข้มข้นในการที่จะมุ่งมั่นให้ บรรลุเป้าหมาย (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ความมุ่งมั่นตั้งใจต่างๆ ที่แสดงออกในรูปเป้าหมาย สามารถ เป็นส่วนสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งเป้าหมายจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม ดังนั้น การชักชวนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายนั้นจะทำให้พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับ Ref. code: 25595606035128GMK 21 เป้าหมายนั้นมาตั้งแต่ต้นซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงาน ได้ผลดีมากขึ้นตลอดจนมีความผูกพันทางใจกับ เป้าหมายนั้นมากขึ้นอีกด้วย การวัดแรงจูงใจในการทำงานในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน มักจะต้องอาศัยทฤษฎีอื่นๆ มาเป็นเครื่อง นำทางในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสังเกตได้ เนื่องด้วยแรงจูงใจใน การทำงานมีลักษณะมีความเป็นนามธรรม จึงทำให้การวัดแรงจูงใจในการทำงานยากที่จะวัดในเชิงปริมาณได้โดยตรง (ชัชวาล อรวรงค์สุภทัต, 2009) เมื่อได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ ๆ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดยเลือกแนวทางตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นการศึกษาที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นทฤษฎีที่สามารถ จัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมเนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเหล่านี้ก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานพวกเขาก็จะทำงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่อเกิดความรู้สึกเหล่านี้ แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจรรงรักภักดีจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปไม่คิดที่จะลาออกไป ทำงานที่อื่นผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของ รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์

(2539) เป็นแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาและประยุกต์มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎีแรงจูงใจของ นักวิชาการที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) และครอบคลุมตามแนวคิด แรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงาน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีของ Herzberg (1959) มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทขององค์การที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ทำการประยุกต์แบบสอบถามให้มีข้อคำถามแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัย จูงใจ มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ และแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง มีข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ โดยประยุกต์ข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์การ แบบสอบถามจะประเมิน ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อแต่ละข้อคำถามตามระดับของการประเมินค่า 5 ระดับ ตาม มาตรฐานแบบ Likert Scale

2. ความเป็นมาสังกัดกรมยุทธการทหารบก

ภารกิจ กรมยุทธการทหารบก มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการงานด้านยุทธการในเรื่องการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังของกองทัพบกในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ทหาร แผนนโยบายการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพ แผนป้องกันประเทศ แผนเผชิญเหตุ และแผนการใช้กำลังตามที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดโครงสร้าง การจัดหน่วยทหาร การวางกำลังของหน่วยทหาร กำหนดระดับการพร้อมรบ อัตรากำลัง และความ ต้องการยุทธโประกรณ์หลักของหน่วย การฝึก การฝึกพร้อม/ผสมการศึกษาทางทหารและการศึกษาดูงาน การระบบกำลังสำรองของกองทัพบก การบินทหารบก การปฏิบัติการพิเศษ การวิจัยและพัฒนาการทางทหาร การสารนิเทศ งานประวัติศาสตร์ทางทหาร งานพิพิธภัณฑ์ทางทหาร งานห้องสมุดของกองทัพบกและกิจการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกำหนดแนวทางและอำนาจการใช้กำลังในการปฏิบัติการทางทหารและการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม และดำเนินการเกี่ยวกับสนธิสัญญาป้องกันร่วม หรือข้อตกลงทางทหารระหว่างประเทศ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทัพบก รวมทั้งดำเนินงานประวัติศาสตร์และพิพิธภัณฑ์ทหาร ตลอดจนแนะนำและกำกับดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านยุทธการของหน่วยต่างๆ ของกองทัพบก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราโมทย์ ดวงเลข (2552, หน้า 131) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีตาม 31 เวลาที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือพนักงานมีความยินดีเมื่อได้รับเกียรติบัตรยกย่องหรือรางวัลพนักงานดีเด่นจากธนาคาร ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ การได้รับความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนด ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากโดย ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ปัจจัยด้านนโยบายและการ บริหาร อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ความปลอดภัยในระหว่างที่พนักงาน ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผล ต่อแรงจูงใจ คือ ธนาคารมีการระบุสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับไว้อย่างชัดเจน ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ ธนาคารมี การจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็นสัดส่วนตามรูปแบบการให้บริการลูกค้า โดยเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนก ตามอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลา เงินเดือน ในภาพรวมมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจไม่ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามสถานภาพในภาพรวมมีปัจจัยผู้ที่มีสถานภาพ แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนทางด้านเงินเดือนที่ แตกต่างกันก็มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จิตติสินี สัมผัสสุข (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา ภาควิชาศึกษาศาสตร์และเทคนิควิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 7 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปาน กลาง ระดับความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความ คิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าภูมิหลัง ทางสังคมหรือ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ไม่มีผลต่อ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน แต่ค่าตอบแทน/รายได้ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และทักษะ/ความชำนาญ/ ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ถวัลย์ อุ่นคำเมือง (2553) ทำการศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนก 32 ตามข้อมูล ทัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของเทศบาล ตำบลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวม ข้อมูลผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อันดับ 1 มีการเปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายการบริหาร อันดับ 2 คือ มีการกระจายและมอบหมายอำนาจ หน้าที่ที่ชัดเจน อันดับ 3 คือ มีนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย อันดับ 4 คือ มี การให้ความสำคัญ ยืดหยุ่น และทางเลือกในการปฏิบัติงาน และอันดับ 5 คือ ผู้บริหารเข้มงวดในการลง เวลาทำงาน ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรที่มี อายุ การศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน ส่วนประชากรที่ มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเวียงฝาง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ วัตถุประสงค์ ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานใน ภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้าน ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ มากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

นิสาร์ตัน ไวยเจริญ สุขยามล เอกะกุลานันต์ และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2554) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตใน บริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานทั้งด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านเวลา ทำงาน รวมทั้งบุคลิกภาพแบบหัวน้ำใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 ($R^2_{adj} = .391$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ดีที่สุดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ยุทธนา ไทยประเสริฐ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออุตุบาท จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (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 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตาม คุณลักษณะด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออุตุบาท ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรนำไปศึกษาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออุตุบาท จังหวัดสกลนครมีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูกและ 3) ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

ชนิษฐา สิงห์โตทอง (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอรادتัน พัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรม เซอรادتัน พัทยา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ทำการศึกษาสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลใช้ค่าสถิติ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปีและระหว่าง 26 –30 ปีเท่านั้น มีสถานภาพโสด มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มีรายได้ประจำต่อเดือน 15,001–20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1–5 ปี โดยมีระดับความพึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์ความร่วมมือ ของผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสายการบริหาร ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน

ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุ ระหว่าง 21 – 30 ปี สถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ด้านปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีแรงงูใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงงูใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงงูใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นรินทร์ จันทน์หอม (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ของพนักงานจำนวน 104 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทาหน้าที่ด้านสินเชื่อ และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พนักงาน ธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขต กาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ มีระดับแรงงูใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

มากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับ 24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรมีการเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงาน ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสรุป พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ยูเชียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท อำพัน เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานแบบ T-Test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีทั้งสิ้น 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท สถานภาพโสด และอายุงาน 3-6 ปี พนักงานของบริษัท อัมพัน เทคโนโลยี 25 จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านผลตอบแทน การทดสอบสมมติฐานปัจจัย ส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อัมพัน เทคโนโลยีจำกัดไม่แตกต่างกัน อายุสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อัมพัน เทคโนโลยีจำกัดแตกต่างกัน

ณิชชา วิริกุลเจริญ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูนิแอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท ยูนิ แอร์คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 50 คน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย อายุ 36 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงาน เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ประจำต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/ เดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปีขึ้นไปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานคือโอกาสได้ใช้ความสามารถพิเศษเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จและลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับสาขาที่เรียนจบมาในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ของการศึกษาอิสระครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานประชากรในการศึกษานี้มี 80 คนที่ทำงาน อยู่ที่ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพฯ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สามารถตอบได้ 5 ระดับ การศึกษา SPSS ใช้ (Statistical Package for the Social Science) โปรแกรม คอมพิวเตอร์นี้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ผลทางสถิติที่ประกอบขึ้นจากร้อยละความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมติฐานคือการทดสอบ

ค่าระดับ นัยสำคัญ 0.05 ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยของผลการสร้างแรงจูงใจใน บริษัท เคซีอี อีเลค โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยทั้งสองของ แรงจูงใจที่ได้ค่า เท่ากับ 3.509 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากและในปัจจัยจูงใจมีค่ารวมเท่ากับ 3.150 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับปัจจัย ค่าจูงที่มีค่าเท่ากับ 3.806 อยู่ในระดับมากดังนั้นจากผลการวิจัยจึงควรปรับปรุง ปัจจัยจูงใจที่มีค่าน้อย 26 อยู่ 3 ค่าคือด้าน ลักษณะงานเท่ากับ 2.695 ด้านการยกย่องเท่ากับ 2.658 และด้านความเจริญก้าวหน้า เท่ากับ 2.691 เพื่อระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจากระดับปานกลาง จากผลการทดสอบค่า T-Test และ F-Test เพื่อวัดผลกระทบสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมี ผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง และในส่วนของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อยปัจจัยจูงใจและในส่วนวุฒิ การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อยปัจจัยค่าจูงและสุดท้ายตำแหน่งที่แตกต่าง กันจะมีผลกระทบต่อยปัจจัยจูงใจ

อุมารณ บุตระน้ำเพชร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการท างานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษารุ่นนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จ านวน 326 คน กำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 สายงาน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากตามบัญชีรายชื่อของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม และสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานทดสอบที และทดสอบ เอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้ว ทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีLeast Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 2. พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา รายได้ประสบการณ์การ ทำงานและสายงานที่สังกัดต่างกัน มี แรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

มณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของ สรรพากร พื้นที่สาขาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากร พื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาและ 3) แรงจูงใจส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง สรรพากรพื้นที่สาขาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา จ านวน 265 คน เครื่องมือที่

ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกาวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สาขาอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไปปรับชำระและคืนภาษีและงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 27 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ภรภัทร หมอฮา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของ บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA)และ ค่า LSD ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพสมรส มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และ เพศ อายุสถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พัชรินา วงศ์สุวรรณศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ใน มหาวิทยาลัย U Channel (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent T-test) และสถิติวิเคราะห์ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงานเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยด้านบำรุงรักษา พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อมรรตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 136 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ในตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 การ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ ระหว่าง 29 – 39 ปี และระหว่าง 40 – 50 ปีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่าย ทะเบียน/สำนักงานที่ดินอำเภอ 2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงาน ที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้าน

การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเที่ยงธรรม และมีความเป็น มิตร เพื่อนร่วมงานควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและรับผิดชอบ สุภาพ มีน้ำ ใจและให้เกียรติต่อกัน และกัน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด ด้านเงินเดือนและ 29 สวัสดิการต่าง ๆ ควรเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ทำด้านบุคลากรและเครื่องมือที่ ใช้ในการปฏิบัติงานควรเพียงพอและ ทันสมัยเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระชัย ไชยเมือง (2557) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการ ทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วน บุคคล ตัวแปรตาม คือปัจจัยจูงใจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที่ Ttest F – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21 - 30 ปีสถานภาพ โสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และระยะเวลาการทำงาน 2 - 3 ปีปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรม อิสติน แกรนด์สาทร กรุงเทพฯในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดย ด้าน ความส ความสำเร็จในการท างาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก และด้านเงินเดือนและ สวัสดิการมีระดับมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทางสถิติ อย่างมีอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อ้อมอารีย์ ชีวาศรี (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปกครองที่ทำกรปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ประการแรกเพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจ ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และประการที่สามเพื่อศึกษา ข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่ม

ตัวอย่าง การ วิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือ การวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, F-test (One-way ANOVA) และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับ การศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แรงจูงใจ 30 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตรา เงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ใน การศึกษา 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน โดยใช้ วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบบังเอิญใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และการวิเคราะห์ ความแปรปรวน ทางเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับการอบรม/ สัมมนา ต่อปีจำนวน 1-2 ครั้ง พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มี แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับ มากมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความ รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในตาแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำ จุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและ ความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการ บริหารตามลำดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรวิทย์ ศานติอาวรณ์ (2551) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 207 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจมีผลต่อการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยจูงใจ กระตุ้นในการทำงาน มีผลต่อการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในระดับมาก มีดังนี้ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน และด้านลักษณะของงาน ส่วนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหา ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ปัญหาด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

กรวิทย์ ศานติอาวรณ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด จำนวน 207 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยอนามัยโดยเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และมีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจว่ามีผลต่อการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ยุพาภรณ์ พิรภูติ(2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมจังหวัดเลย พบว่าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 16-25 ปี ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป อาชีพนักเรียน /นักศึกษา รายได้เฉลี่ย 5,000-15,000 บาท ต่อเดือน มีการใช้บริการหลายสาขาพร้อมกัน โดยใช้สาขาบางแคมมากที่สุดและบ่อยที่สุด ส่วนใหญ่มีจำนวนบัญชีเงินฝาก 1 บัญชี ซึ่งเป็นประเภทบัญชีเพื่อเรียก โดยใช้บริการธนาคารมาแล้ว 1-2 ปี เหตุผลที่ใช้บริการเพราะมีสาขาใกล้บ้านหรือที่ทำงาน และคิดว่าธนาคารออมสินเหนือกว่าธนาคารอื่นในด้านความมั่นคงของธนาคาร มีการรับรู้คุณภาพการบริการทุกด้านในระดับมากทุกด้านและ ในด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คุณภาพบริการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความสะดวกในการใช้บริการ และมีค่าเฉลี่ยของปัญหาในระดับปานกลางด้านบุคลากรสูงที่สุด

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริการ ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริการด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วแตกต่างกัน ส่วนจำนวนบัญชีเงินฝากและระยะเวลาที่ใช้บริการเงินฝากธนาคารออมสินต่างกัน มีผลต่อการรับรู้คุณภาพการบริการ ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาที่พบว่าลูกค้าให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยคุณภาพทุกด้านในระดับมาก แต่ยังพบปัญหาในการให้บริการทุกด้านของธนาคารในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าธนาคารยังมีปัญหาในการให้บริการอยู่ในหลายๆเรื่องที่ต้องแก้ไขปรับปรุง โดยเฉพาะในเรื่องของบุคลากรผู้ให้บริการ ดังนั้น ธนาคารควรจัดให้มีการเรียนรู้ในธนาคาร และส่งพนักงานเข้าอบรมเพิ่มความรู้พร้อมกับสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งอื่น ๆ

กรวิทย์ สานติวารณ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟิ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด จำนวน 207 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยอนามัยโดยเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านตำแหน่งและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และมีความเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงาน โดยเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

นวรรตน์ ชูแพทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทขายข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

พรทิพย์ สุติยะ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยเก็บรวบรวมจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 190 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่งาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยเชิงจิตอนามัยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ลำดับแรก คือ ด้าน

ความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ตามลำดับ

ปนัดดา เปรมอนันต์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิของพนักงานบริษัท บางกอกแอสเลติก จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ของห้างสรรพสินค้ารายได้รวมของครอบครัว ระหว่าง 5,000-8,000 บาท และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การรับรู้ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้และสวัสดิการสังคม คือ ด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานทุกคนรับรู้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เรื่องการได้รับเครื่องแบบทำงานทุกคนและรับรู้เรื่องการเริ่มมีสิทธิใช้สวัสดิการมากที่สุด ส่วนด้านสวัสดิการสังคมพนักงานประมาณครึ่งหนึ่งที่รับรู้สิทธิ โดยส่วนใหญ่มีการรับรู้ด้านประกันสังคม ส่วนด้านสวัสดิการสังคม ส่วนสภาพการใช้สิทธิสวัสดิการพนักงานคือ พนักงานเคยใช้สวัสดิการ ด้านการแต่งกายทุกคน และเคยใช้สวัสดิการสังคมด้านประกันสังคมมากที่สุด ส่วนกระบวนการที่บริษัทใช้ในการสื่อสารเรื่องสิทธิประโยชน์ให้พนักงานขารับรู้นั้น เป็นการสื่อสารผ่านสื่อบุคคล ซึ่งพบว่า ช่องทางการสื่อสารข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างได้รับมากที่สุด คือ หัวหน้าหน่วย ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม พบว่า การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ด้านสวัสดิการ สภาพการใช้สิทธิสวัสดิการของบริษัท พบว่า อายุการทำงานและช่องทางการรับข้อมูลมีความสัมพันธ์กับสภาพการใช้สิทธิสวัสดิการสังคม

รัศมี เอกณรงค์ (2556) แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.63, p < 0.01$) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.54, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.59, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้าน Ref. code: 25595606035128GMK33 มาตรฐานทางสังคม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ($r = 0.58, p < 0.01$)

Tella, Ayeni & Popoola (2007) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิชาการและบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิจัยใน Oyo State, Nigeria จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.40, p < 0.01$)

Hayati & Caniago (2012) จรรยาบรรณในการทำงานของชาวอิสลาม : การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก แรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.79, p < 0.01$) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.69, p > 0.01$) และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใน ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.79, p < 0.01$)

Sohail, et al. (2014) แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.49, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็ จะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจ

Tentama, Pranungsari (2016) แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.61, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.57, p < 0.01$) และพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ในระดับ ($\beta=0.38, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ปัจจัยจูงใจ

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ความเจริญก้าวหน้า
- 3) การยอมรับนับถือ
- 4) ลักษณะและขอบเขตของงาน
- 5) ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 3) การบังคับบัญชา
- 4) นโยบายและการบริหารงาน
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) ความมั่นคงของงาน
- 7) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ขอบเขตประชากร

ได้ทำการศึกษากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่างสุ่มจากกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำนวนทั้งหมด 347 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 12-13)

สูตร	n	=	$\frac{N}{1 + N(e)^2}$
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากรที่ใช้ในงานวิจัย
	e	=	ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง
	n	=	$\frac{347}{1 + 347 (0.05)^2}$
	n	=	185 คน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

จัดเก็บซึ่งได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมยุทธการทหารบก และมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 185 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด แบบสอบถามที่ใช้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ ซึ่งใช้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการวัดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

การกำหนดค่าคะแนน

ระดับคะแนน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมยุทธการทหารบก
1	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
2	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
3	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
4	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
5	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานออกหนังสือสังกัดกรมยุทธการทหารบก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา
2. ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลสำเร็จ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามต่างๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัยยิ่งขึ้นเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้โดยวิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักดังนี้

1. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำรวจแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม (Editing)
2. นำแบบสอบถามข้อมูลที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมประมวลผล
3. บัญชีส่วนบุคคลโดยใช้วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ
 - 5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปประกอบการวิเคราะห์เชิงเหตุผลเพื่ออธิบายเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้
 - 5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

5.2.1 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

5.2.2 ความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ One Way ANOVA ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป และจะต้องทำการทดสอบต่อไปว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันหรือคู่ใดที่ไม่แตกต่างกัน โดยวิธีนี้มีชื่อเรียกว่า การเปรียบเทียบเชิงซ้อน ตามวิธี LSD (กัลยา วิณิชย์บัญชา, หน้า 25)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเครื่องมือคือแบบสอบถามที่ได้สอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ F-distribution
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำนวน ทั้งหมด 347 คน จำแนกตามสัดส่วนของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำนวน 185 คน ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 ซึ่งจำแนกตามข้อมูลทั่วไปดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	100	54.05
หญิง	85	45.95
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศพบว่า ในกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก เพศชายมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 เพศหญิงมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 45.95 สรุปได้ว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย

ตารางที่ 4.2 จำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	17	9.19
21-30 ปี	40	21.62
31-40 ปี	33	17.84
41-50 ปี	57	30.81
51-60 ปี	38	20.54
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุพบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.19 อายุ 21-30 ปี จำนวน 40 คิดเป็นร้อยละ 21.60 อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.84 อายุ 41.50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.81 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 สรุปได้ว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	68	36.76
อนุปริญญา	31	16.75
ปริญญาตรี	72	38.92
สูงกว่าปริญญาตรี	14	7.57
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุพบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 อนุปริญญา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 ปริญญาตรี จำนวน 72 คิดเป็นร้อยละ 38.92 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.57 สรุปได้ว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาปริญญาตรี รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และอนุปริญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พล.อ. – พล.ต.	11	5.95
พอ.(พ) – พ.ต.	47	25.40
ร.อ. – ร.ต.	36	19.46
จ.ส.อ. – จ.ส.ต.	40	21.62
ส.อ. – ส.ต.	32	17.30
พนักงานราชการและลูกจ้าง	19	10.27
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ พบว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.- พล.ต. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.95 ชั้นยศพอ.(พ) – พ.ต. จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 ชั้นยศ ร.อ. – ร.ต. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.46 ชั้นยศ จ.ส.อ. – จ.ส.ต. จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 ชั้นยศ ส.อ. – ส.ต. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และพนักงานราชการและลูกจ้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.27 สรุปได้ว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกส่วนใหญ่จะมีชั้นยศ พอ.(พ) – พ.ต. รองลงมาคือชั้นยศ จ.ส.อ. – จ.ส.ต. และชั้นยศ ร.อ. – ร.ต. ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	15	8.11
1 – 3 ปี	29	15.68
4 – 5 ปี	31	16.76
6 – 11 ปี	45	24.32
มากกว่า 11 ปี	65	35.13
รวม	185	100.00

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 อายุราชการ 1-3 ปี จำนวน 29 คิดเป็นร้อยละ 15.68 อายุราชการ 4-5 ปี จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 16.76 อายุราชการ 6-11 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 และ อายุราชการมากกว่า 11 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.13 สรุปได้ว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกส่วนใหญ่จะมีอายุราชการมากกว่า 11 ปี รองลงมาคืออายุราชการ 6-11 ปี และอายุราชการ 4-5 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.15	0.88	ปานกลาง	5
2. มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.29	0.74	ปานกลาง	4
3. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.30	0.76	ปานกลาง	3
4. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.43	0.93	ปานกลาง	1
5. มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.36	0.84	ปานกลาง	2
รวม	3.31	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านความสำเร็จในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 โดยแยกเป็นข้อย่อยในสังกัดกรมยุทธการทหารบกของท่านมีการการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเองปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ส่วนใหญ่มีการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า

แรงงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่าน เป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีความ เหมาะสม	3.42	0.89	ปานกลาง	5
2. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	3.49	0.88	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ที่ท่านทำงานอยู่	3.69	0.90	มาก	1
4. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และเป็นเกียรติ ที่ได้มาปฏิบัติในหน่วยงานนี้	3.63	0.87	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อ พัฒนาตนเองตลอดเวลา	3.62	0.93	มาก	3
รวม	3.57	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านความเจริญก้าวหน้ามาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 โดยแยกเป็นข้อย่อยในสังกัดกรมยุทธการทหารบกของท่านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามระบบคุณธรรมและมีความเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่มาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและเป็นเกียรติที่ได้มาปฏิบัติในหน่วยงานนี้มาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และท่านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.62 สรุปได้ว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ส่วนใหญ่ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่ รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และเป็นเกียรติที่ได้มาปฏิบัติในหน่วยงานนี้ และท่านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	3.48	0.93	ปานกลาง	5
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยใน สังกัดของท่าน	3.59	0.90	มาก	3
3. การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.66	0.94	มาก	1
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	3.62	0.96	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ ทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้ เสมอ	3.58	0.95	มาก	4
รวม	3.59	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านการยอมรับนับถือมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยแยกเป็นข้อย่อยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 4.48 ท่านที่ได้รับการยกย่องและชมเชยในสังกัดของท่านมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเมื่อท่านปฏิบัติงานดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 และผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และท่านได้รับการยกย่องและชมเชยในสังกัดของท่านตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.54	1.03	มาก	5
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.94	0.75	มาก	3
3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05	0.71	มาก	2
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.67	0.84	มาก	4
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4.08	0.73	มาก	1
รวม	3.86	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านลักษณะและขอบเขตของงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยแยกเป็นข้อๆ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.05 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.11	0.71	มาก	2
2. การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนด แนวทางปฏิบัติงาน	4.43	0.56	มาก	1
3. มีโอกาสในการแสดงความสามารถใน งานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.92	0.80	มาก	3
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน งานที่รับผิดชอบ	3.77	0.72	มาก	4
5. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.92	0.72	มาก	3
รวม	4.03	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านความรับผิดชอบมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยแยกเป็นข้อย่อยความเหมาะสมของปริมาณงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่มาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน รองลงมาคือความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.95	0.67	มาก	3
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.22	0.74	มาก	1
3. มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี่ยงเลี้ยง เบี้ยขยัน ฯลฯ	3.29	0.98	มาก	5
4. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.90	0.77	มาก	4
5. มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัว เสียชีวิต	4.08	0.80	มาก	2
รวม	3.89	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านค่าตอบแทนมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้ ข้อ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ข้อ 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ข้อ 3. มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี่ยงเลี้ยง เบี้ยขยัน ฯลฯ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.29 ข้อ 4. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ข้อ 5. มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิตมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ กันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.21	0.65	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และเห็นอก เห็นใจซึ่งกันและกัน	3.63	0.78	มาก	4
3. การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.81	0.80	มาก	2
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิด เห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.70	0.80	มาก	3
5. มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความ เป็นกันเอง	3.58	1.02	มาก	5
รวม	3.79	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยแยกเป็นข้อย่อยเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกันมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 มีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเองมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือการปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน กับหัวหน้า	3.79	0.90	มาก	3
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.80	มาก	5
3. การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน	3.71	0.85	มาก	4
4. มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอน งาน	3.91	0.80	มาก	2
5. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.74	มาก	1
รวม	3.83	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านการบังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 โดยแยกเป็น
ข้อย่อยการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้ามาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 การเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 การสร้างบรรยากาศความ
เชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอน
งานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 สรุปได้ว่า
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
รองลงมาคือมีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
พนักงานกับหัวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. มีการชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายของ องค์กรอย่างชัดเจน	4.29	0.67	มาก	1
2. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	3.64	0.93	มาก	4
3. นโยบายด้านการพิจารณาความดี ความชอบ/การเลื่อนขั้น	3.58	1.03	มาก	5
4. นโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ความรู้	3.68	0.96	มาก	3
5. เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.81	0.89	มาก	2
รวม	3.80	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านนโยบายและการบริหารงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยแยกเป็นข้อย่อยมีการชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 นโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 นโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้มาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่มีการชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน รองลงมาคือเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก มีอย่างเพียงพอ	3.62	0.84	มาก	5
2. จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน เหมาะสม	3.75	0.84	มาก	2
3. มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น	4.15	0.74	มาก	1
4. มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.71	0.98	มาก	3
5. มีบรรยากาศในการทำงานที่ร่มรื่น สบายตา	3.65	1.03	มาก	4
รวม	3.78	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 โดยแยกเป็นข้อย่อยเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา มาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 มีบรรยากาศในการทำงานที่ร่มรื่น สบายตามาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น รองลงมาคือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม และมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ผลประกอบขององค์กรฯ มีผลต่อความ มั่นคงในอาชีพงานของท่าน	3.57	0.92	มาก	3
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของท่าน	3.72	0.85	มาก	2
3. ความมีชื่อเสียงขององค์กร	3.52	0.93	มาก	5
4. องค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความ มั่นคงในอาชีพ	3.77	0.92	มาก	1
5. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.56	0.83	มาก	4
รวม	3.63	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านความมั่นคงของงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 โดยแยกเป็นข้อย่อยผลประกอบขององค์กรฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพงานของท่านมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ความมีชื่อเสียงขององค์กรมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 องค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 มีความภาคภูมิใจในอาชีพมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่องค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน และผลประกอบขององค์กรฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพงานของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	\bar{x}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี่ยเลี้ยง เพิ่มเติมจากเวลาทำงาน	3.79	0.99	มาก	3
2. ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน	3.86	0.95	มาก	1
3. ได้รับสิทธิบ้านพักตากอากาศข้าราชการ	3.83	0.83	มาก	2
4. ได้รับสิทธิเครื่องแบบข้าราชการทหาร	3.70	0.90	มาก	4
รวม	3.79	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยแยกเป็นข้อย่อยได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวันมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ได้รับสิทธิบ้านพักตากอากาศข้าราชการมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี่ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ได้รับสิทธิเครื่องแบบข้าราชการทหารมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน รองลงมาคือได้รับสิทธิบ้านพักตากอากาศข้าราชการ และทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี่ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 การสรุปผลเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.83	ปานกลาง	11
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.57	0.89	มาก	10
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.94	มาก	9
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	3.86	0.81	มาก	3
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.03	0.70	มาก	1
6. ด้านค่าตอบแทน	3.89	0.79	มาก	2
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.79	0.81	มาก	6
8. ด้านการบังคับบัญชา	3.83	0.81	มาก	4
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.80	0.90	มาก	5
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	0.89	มาก	7
11. ด้านความมั่นคงของงาน	3.63	0.89	มาก	8
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	3.79	0.92	มาก	6
รวม	3.74	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกภาพรวม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยแยกเป็นด้านความสำเร็จในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ด้านความเจริญก้าวหน้ามาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านการยอมรับนับถือมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านลักษณะขอบเขตของงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านความรับผิดชอบมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านค่าตอบแทนมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านการบังคับบัญชามาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านนโยบายและการบริหารงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านความมั่นคงของงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 สรุปได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลส่วนใหญ่ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน และด้านลักษณะขอบเขตของงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 กำลังที่มีเพศแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล แตกต่างกัน

H_0 : กำลังพลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบกำลังพลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ที่มีเพศต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	t	Sig	ผลทดลอง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.708	0.093	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	-0.744	0.462	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	1.942	0.057	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	-0.744	0.045*	แตกต่าง
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.633	0.000*	แตกต่าง
6. ด้านค่าตอบแทน	-1.596	0.117	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.868	0.006	แตกต่าง
8. ด้านการบังคับบัญชา	1.942	0.085	ไม่แตกต่าง
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.807	0.000*	แตกต่าง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.829	0.007*	แตกต่าง
11. ด้านความมั่นคงของงาน	1.708	0.093	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน สังกัดกรมยุทธการทหารบก	t	Sig	ผลทดลอง
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	8.309	0.000*	แตกต่างกัน
รวม	2.221	0.076	ไม่แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีเพศต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยรวม มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.076 มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายชื่อพบว่าด้านลักษณะขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.045, 0.000, 0.006, 0.000, 0.007 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล แตกต่างกัน

H_0 : กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ F-prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบกำลังพลที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่มีอายุต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.528	0.042*	แตกต่าง
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.253	0.290	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	1.886	0.115	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	1.253	0.290	ไม่แตกต่าง
5. ด้านความรับผิดชอบ	30.825	0.000*	แตกต่าง
6. ด้านค่าตอบแทน	4.420	0.002*	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.871	0.005*	แตกต่าง
8. ด้านการบังคับบัญชา	1.886	0.115	ไม่แตกต่าง
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.291	0.002*	แตกต่าง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.663	0.007*	แตกต่าง
11. ด้านความมั่นคงของงาน	2.528	0.042*	แตกต่าง
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	11.544	0.000*	แตกต่าง
รวม	5.829	0.076	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีเพศต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.076 มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายชื่อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงานและด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.042, 0.000, 0.002, 0.005, 0.002, 0.007, 0.042 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะขอบเขตของงาน และด้านการบังคับบัญชา ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	3.47	3.24	3.53	3.52	3.55
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.47	0.236 (0.625)	-0.057 (0.998)	-0.049 (0.998)	-0.082 (0.989)
21-30 ปี	3.24		-0.292 (0.197)	-0.284* (0.017)	-0.318 (0.106)
31-40 ปี	3.53			0.008 (1.000)	-0.025 (1.000)
41-50 ปี	3.52				-0.033 (0.999)
51-60 ปี	3.55				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.284

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	
	\bar{x}	4.07	3.82	4.28	4.32	4.02
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4.07	-0.246*	-0.208	-0.249*	0.055	
21-30 ปี	3.82		-0.454*	-0.494*	-0.191	
31-40 ปี	4.28			-0.041	0.263*	
41-50 ปี	4.32				-0.304*	
51-60 ปี	4.02					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.246

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.08 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.249

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 31-40 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.454

พบว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.494

พบว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 31-40 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.263

พบว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกมีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.304

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	3.96	4.09	4.05	4.29	4.11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.96	-0.125 (0.834)	-0.090 (0.950)	-0.330* (0.029)	-0.141 (0.771)
21-30 ปี	4.09		0.035 (0.996)	-0.205 (0.110)	-0.015 (1.000)
31-40 ปี	4.05			-0.240 (0.056)	-0.051 (0.986)
41-50 ปี	4.29				0.189 (0.178)
51-60 ปี	4.11				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.330

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	4.05	3.80	3.92	3.88	3.67
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4.05	0.242 (0.275)	0.132 (0.836)	0.170 (0.594)	0.373* (0.019)
21-30 ปี	3.80		-0.110 (0.804)	-0.072 (0.923)	0.131 (0.648)
31-40 ปี	3.92			0.038 (0.994)	0.241 (0.112)
41-50 ปี	3.88				0.204 (0.142)
51-60 ปี	3.67				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.019 น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.373

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	4.11	3.53	3.75	3.78	4.02
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4.11	0.576*	0.360	0.327	0.085
21-30 ปี	3.53		-0.215	-0.249	-0.491*
31-40 ปี	3.75			-0.033	-0.276
41-50 ปี	3.78				-0.242
51-60 ปี	4.02				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.576

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี Sig เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.491

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	3.91	3.53	3.68	3.84	3.97
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.91	0.376 (0.264)	0.227 (0.770)	0.064 (0.997)	-0.063 (0.998)
21-30 ปี	3.53		-0.149 (0.869)	-0.312 (0.132)	-0.438* (0.022)
31-40 ปี	3.68			-0.163 (0.782)	-0.290 (0.330)
41-50 ปี	3.84				-0.126 (0.887)
51-60 ปี	3.97				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.438

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความมั่นคงของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	3.88	3.60	3.53	3.58	3.86
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.88	0.282 (0.589)	0.349 (0.402)	0.307 (0.457)	0.024 (1.000)
21-30 ปี	3.60		0.067 (0.993)	0.025 (1.000)	-0.258 (0.430)
31-40 ปี	3.53			-0.042 (0.999)	-0.325 (0.243)
41-50 ปี	3.58				-0.282 (0.254)
51-60 ปี	3.86				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ด้านความมั่นคงของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก กลุ่มอายุด้านความมั่นคงของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
\bar{x}	4.53	4.10	3.37	3.66	3.72
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	4.53	0.429 (0.284)	1.158* (0.000)	0.867* (0.000)	0.806* (0.002)
21-30 ปี	4.10		0.729* (0.000)	0.438* (0.038)	0.178 (0.376)
31-40 ปี	3.37			-0.291 (0.398)	0.352 (0.285)
41-50 ปี	3.66				0.995 (-0.061)
51-60 ปี	3.72				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 31-40 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.158

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.867

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 51-60 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.806

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 31-40 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.729

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 21-30 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุ 41-50 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.438

สมมติฐานที่ 1.3 กำลังพลที่มีการศึกษาแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก แตกต่างกัน

H_0 : กำลังพลที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ F-prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบกำลังพลที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.116	0.100	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.740	0.161	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	1.046	0.373	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	1.740	0.161	ไม่แตกต่าง
5. ด้านความรับผิดชอบ	21.906	0.000*	แตกต่าง
6. ด้านค่าตอบแทน	3.408	0.019*	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.515	0.060	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการบังคับบัญชา	1.046	0.373	ไม่แตกต่าง
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	1.111	0.346	ไม่แตกต่าง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.360	0.005*	แตกต่าง
11. ด้านความมั่นคงของงาน	2.116	0.100	ไม่แตกต่าง
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	11.216	0.000*	แตกต่าง
รวม	4.53	0.141	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยรวม มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.141 มีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.000, 0.019, 0.05 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะขอบเขต

ของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบแบบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{X}	3.97	4.41	4.17	3.97
มัธยมศึกษา	3.97	-0.439*	-0.202*	-0.004
ตอนปลายหรือ ปวช.		(0.000)	(0.000)	(0.961)
อนุปริญญา	4.41		0.237*	0.435*
หรือ ปวส.			(0.000)	(0.000)
ปริญญาตรี	4.17			0.198*
				(0.011)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.439

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.202

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.237

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.435

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.198

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{x}	4.03	4.26	4.18	4.16
มัธยมศึกษา	4.03	0.079*	-0.062*	0.107
ตอนปลายหรือ ปวช.		(0.005)	(0.015)	(0.245)
อนุปริญญาหรือ ปวส.	4.26		0.078	0.117
ปริญญาตรี	4.18		(0.341)	(0.391)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.16			0.106
				(0.806)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.079

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.062

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{x}	3.66	3.70	3.83	4.23
มัธยมศึกษา	3.66	-0.035	-0.172	-0.567*
ตอนปลายหรือ ปวช.		(0.776)	(0.075)	(0.001)
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3.70		-0.137	-0.532*
ปริญญาตรี	3.83		(0.263)	(0.004)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23			-0.395*
				(0.018)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.567

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญาหรือ ปวส. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.532

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.395

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาต่างกัน

การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	อนุปริญญาหรือ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
\bar{x}	4.13	3.33	3.68	3.80
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	4.13	0.802*	0.452*	0.329
		(0.000)	(0.000)	(0.099)
อนุปริญญาหรือ ปวส.	3.33		-0.350	-0.473
			(0.145)	(0.218)
ปริญญาตรี	3.68			-0.123
				(0.197)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาอนุปริญญาเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.802

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาปริญญาตรี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.452

สมมติฐานที่ 1.4 กำลังพลที่มีชั้นยศแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ชั้นยศแตกต่างกัน

H_0 : กำลังพลที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ F-prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบกำลังพลที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการชั้นยศต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.946	0.089	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	2.497	0.033*	แตกต่าง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	1.615	0.158	ไม่แตกต่าง
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	2.497	0.033*	แตกต่าง
5. ด้านความรับผิดชอบ	22.328	0.000*	แตกต่าง
6. ด้านค่าตอบแทน	5.837	0.000*	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.339	0.001*	แตกต่าง
8. ด้านการบังคับบัญชา	1.615	0.158	ไม่แตกต่าง
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.390	0.001*	แตกต่าง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.491	0.001*	แตกต่าง

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน สังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
11. ด้านความมั่นคงของงาน	1.946	0.089	ไม่แตกต่าง
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	9.376	0.000*	แตกต่าง
รวม	5.240	0.047*	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยรวม มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.047 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายข้อพบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีค่า Probabilty (p) เท่ากับ 0.033, 0.033, 0.000, 0.001, 0.001, 0.001 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบแบบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความเจริญก้าวหน้า ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	พล.อ.- พล.ต.	พล.อ. (พ)- พ.ต.	ร.อ.- ร.ต.	จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	ส.อ.- ส.ต.	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
\bar{X}	3.82	3.80	3.97	3.71	3.92	3.51
พล.อ.-พล.ต.	3.82	0.408* (0.043)	0.355 (0.086)	0.175 (0.391)	0.298 (0.154)	0.223 (0.325)
พล.อ.(พ)-พ.ต.	3.80		-0.053 (0.688)	-0.233 (0.071)	-0.109 (0.425)	-0.185 (0.256)
ร.อ.-ร.ต.	3.97			-0.180 (0.191)	-0.056 (0.698)	-0.132 (0.438)
จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	3.71				0.124 (0.383)	0.048 (0.771)
ส.อ.-ส.ต.	3.92					0.075 (0.663)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.51					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ด้านความเจริญก้าวหน้า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. เกี่ยวกับด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.408

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านลักษณะขอบเขตของงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	พล.อ.- พล.ต.	พ.อ. (พ)- พ.ต.	ร.อ.- ร.ต.	จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	ส.อ.- ส.ต.	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
\bar{X}	3.82	3.80	3.97	3.71	3.92	3.51
พล.อ.-พล.ต.	3.82	0.018 (0.918)	-0.154 (0.399)	-0.108 (0.549)	-0.101 (0.587)	0.313 (0.120)
พ.อ.(พ)-พ.ต.	3.80		-0.172 (0.143)	0.090 (0.430)	-0.119 (0.329)	0.295* (0.042)
ร.อ.-ร.ต.	3.97			0.262* (0.032)	0.053 (0.678)	0.467* (0.002)
จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	3.71				-0.209 (0.098)	0.205 (0.166)
ส.อ.-ส.ต.	3.92					0.413* (0.008)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.51					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะขอบเขตของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศพนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านลักษณะขอบเขตของงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.295

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. เกี่ยวกับด้านลักษณะขอบเขตของงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.262

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านลักษณะขอบเขตของงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.467

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านลักษณะขอบเขตของงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.413

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	\bar{X}	พล.อ.-	พ.อ.(พ)-	ร.อ.-	จ.ส.อ.-	ส.อ.-	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
		พล.ต.	พ.ต.	ร.ต.	จ.ส.ต.	ส.ต.	
	4.15	4.15	3.85	4.32	4.32	4.12	3.99
พล.อ.-พล.ต.	4.15		0.294*	-0.171*	-0.170*	0.027	0.156
			(0.000)	(0.043)	(0.043)	(0.754)	(0.093)
พ.อ.(พ)-พ.ต.	3.85			-0.466*	-0.464*	-0.268*	-0.138*
				(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.038)
ร.อ.-ร.ต.	4.32				0.002	0.198*	0.327*
					(0.976)	(0.001)	(0.000)
จ.ส.อ.-	4.32					0.196	0.326*
จ.ส.ต.						(0.001)	(0.000)
ส.อ.-ส.ต.	4.12						0.129
							(0.069)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.99						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.294

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.327

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.326

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	พล.อ.- พล.ต.	พ.อ.(พ)- พ.ต.	ร.อ.- ร.ต.	จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	ส.อ.-ส.ต.	พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง
\bar{X}	3.91	4.08	4.09	4.39	4.04	4.15
พล.อ.-พล.ต.	3.91	-0.172 (0.144)	-0.185 (0.125)	-0.476* (0.000)	-0.128 (0.294)	-0.238 (0.074)
พ.อ.(พ)-พ.ต.	4.08		-0.014 (0.861)	-0.304* (0.000)	0.043 (0.589)	-0.067 (0.485)
ร.อ.-ร.ต.	4.09			-0.291* (0.000)	0.057 (0.503)	-0.053 (0.594)
จ.ส.อ.-จ.ส.ต.	4.39				0.348* (0.000)	0.238* (0.016)
ส.อ.-ส.ต.	4.04					-0.110 (0.279)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	4.15					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.476

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.304

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.291

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.348

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.238

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	\bar{X}	พล.อ.-	พ.อ.(พ)-	ร.อ.-	จ.ส.อ.-	ส.อ.-	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
		พล.ต.	พ.ต.	ร.ต.	จ.ส.ต.	ส.ต.	
	\bar{X}	4.13	3.80	3.97	3.87	3.76	3.61
พล.อ.-พล.ต.	4.13		0.323*	0.155	0.257*	0.371*	0.517*
			(0.009)	(0.217)	(0.039)	(0.004)	(0.000)
พ.อ.(พ)-พ.ต.	3.80			-0.168*	-0.066	0.048	0.194
				(0.038)	(0.401)	(0.565)	(0.051)
ร.อ.-ร.ต.	3.97				0.102	0.216*	-0.362*
					(0.222)	(0.015)	(0.001)
จ.ส.อ.-	3.87					0.348*	0.238*
จ.ส.ต.						(0.000)	(0.016)
ส.อ.-ส.ต.	3.76						0.146
							(0.167)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.61						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พ.อ.(พ)-พ.ต. เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.323

จ.ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้างเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.238

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	\bar{X}	พล.อ.-	พล.อ.(พ)-	ร.อ.-	จ.ส.อ.-	ส.อ.-	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
		พล.ต.	พ.ต.	ร.ต.	จ.ส.ต.	ส.ต.	
	\bar{X}	4.24	3.56	3.84	3.65	4.04	3.97
พล.อ.-พล.ต.	4.24		0.675*	0.392	0.591*	0.199	0.268
			(0.001)	(0.063)	(0.005)	(0.351)	(0.247)
พล.อ.(พ)-พ.ต.	3.56			-0.283*	-0.083	-0.476*	0.407*
				(0.037)	(0.526)	(0.001)	(0.015)
ร.อ.-ร.ต.	3.84				0.199	-0.193	-0.124
					(0.156)	(0.194)	(0.474)
จ.ส.อ.-	3.65					-0.393*	-0.323
จ.ส.ต.						(0.007)	(0.058)
ส.อ.-ส.ต.	4.04						0.105*
							(0.049)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.97						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลัง

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	พล.อ.- พล.ต.	พล.อ.(พ)- พ.ต.	ร.อ.- ร.ต.	จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	ส.อ.- ส.ต.	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
\bar{X}	4.00	3.55	3.77	3.71	3.88	4.20
พล.อ.-พล.ต.	4.00	0.451* (0.016)	0.233 (0.224)	0.290 (0.127)	0.119 (0.541)	-0.200 (0.343)
พล.อ.(พ)-พ.ต.	3.55		-0.218 (0.078)	-0.161 (0.179)	-0.332* (0.010)	-0.651* (0.000)
ร.อ.-ร.ต.	3.77			0.057 (0.657)	-0.115 (0.397)	-0.433* (0.007)
จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	3.71				-0.171 (0.195)	-0.490* (0.002)
ส.อ.-ส.ต.	3.88					-0.319* (0.049)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	4.20					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.(พ)-พ.ต. เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.451

ตารางที่ 4.42 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศต่างกัน

ชั้นยศ	\bar{X}	พล.อ.-	พ.อ.(พ)-	ร.อ.-	จ.ส.อ.-	ส.อ.-	พนักงาน ราชการ และลูกจ้าง
		พล.ต.	พ.ต.	ร.ต.	จ.ส.ต.	ส.ต.	
	4.45	4.45	4.18	3.42	3.77	3.45	3.83
พล.อ.-พล.ต.	4.45		0.279 (0.208)	1.031* (0.000)	0.686* (0.003)	1.001* (0.000)	0.626* (0.013)
พ.อ.(พ)-พ.ต.	4.18			0.752* (0.000)	0.407* (0.005)	0.722* (0.000)	0.347 (0.055)
ร.อ.-ร.ต.	3.42				-0.345* (0.024)	-0.030 (0.854)	-0.405* (0.031)
จ.ส.อ.- จ.ส.ต.	3.77					0.316* (0.045)	-0.060 (0.743)
ส.อ.-ส.ต.	3.45						-0.376* (0.050)
พนักงาน ราชการและ ลูกจ้าง	3.83						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พล.อ.-พล.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.031

ความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ พนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.405

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ จ.ส.อ.-จ.ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.316

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. มีค่า Sig เท่ากับ 0.050 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศ ส.อ.-ส.ต. มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศพนักงานราชการและลูกจ้าง เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.376

สมมติฐานที่ 1.5 กำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่างกันกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก อายุราชการแตกต่างกัน

H_0 : กำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลแตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลไม่แตกต่างกัน

สถิติที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ F-prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.43 เปรียบเทียบกำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการอายุราชการต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	2.232	0.067	ไม่แตกต่าง
2. ด้านความเจริญก้าวหน้า	1.064	0.376	ไม่แตกต่าง
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.036	0.019*	แตกต่าง
4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน	1.064	0.376	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลใน สังกัดกรมยุทธการทหารบก	F	Sig	ผลทดลอง
5. ด้านความรับผิดชอบ	33.652	0.000*	แตกต่าง
6. ด้านค่าตอบแทน	13.334	0.000*	แตกต่าง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	5.051	0.001*	แตกต่าง
8. ด้านการบังคับบัญชา	3.036	0.019*	แตกต่าง
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	6.445	0.000*	แตกต่าง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6.202	0.000*	แตกต่าง
11. ด้านความมั่นคงของงาน	2.232	0.67	ไม่แตกต่าง
12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ	7.645	0.000*	แตกต่าง
รวม	7.083	0.127	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.127 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายชื่อพบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.019, 0.000, 0.000, 0.001, 0.019, 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านลักษณะขอบเขตของงาน และด้านความมั่นคงของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบแบบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีทดสอบแบบ Least-Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.44 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
\bar{x}	3.92	3.63	3.61	3.76	3.97
ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.292 (0.112)	0.307 (0.092)	0.160 (0.353)	-0.046 (0.780)
1-3 ปี	3.63		0.015 (0.922)	-0.132 (0.336)	-0.339* (0.009)
4-5 ปี	3.61			-0.147 (0.275)	-0.353* (0.006)
6-11 ปี	3.76				-0.206 (0.067)
มากกว่า 11 ปี	3.97				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.339

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปีมีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.353

ตารางที่ 4.45 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความรับผิดชอบ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
	\bar{x}	4.11	3.70	4.21	4.33	4.13
ต่ำกว่า 1 ปี	4.11		0.410*	-0.100	-0.222*	-0.019
			(0.000)	(0.178)	(0.002)	(0.772)
1-3 ปี	3.70			-0.510*	-0.632*	-0.430*
				(0.000)	(0.000)	(0.000)
4-5 ปี	4.21				-0.122*	-0.080
					(0.026)	(0.118)
6-11 ปี	4.33					0.203*
						(0.000)
มากกว่า 11 ปี	4.13					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.410

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.222

ตารางที่ 4.46 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านค่าตอบแทน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
	\bar{x}	3.95	3.95	4.17	4.43	4.05
ต่ำกว่า 1 ปี	3.95		0.005 (0.962)	-0.221* (0.035)	-0.480* (0.000)	-0.106 (0.265)
1-3 ปี	3.95			-0.216* (0.012)	-0.475* (0.000)	-0.101 (0.174)
4-5 ปี	4.17				-0.259* (0.001)	0.115 (0.111)
6-11 ปี	4.43					0.374* (0.000)
มากกว่า 11 ปี	4.05					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.221

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.480

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3

ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน 5 ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.216

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.475

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.259

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปีเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.374

ตารางที่ 4.47 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
	\bar{x}	4.05	3.93	3.70	3.95	3.75
ต่ำกว่า 1 ปี	4.05		0.122 (0.291)	0.357* (0.002)	0.102 (0.347)	0.306* (0.004)
1-3 ปี	3.93			-0.234* (0.013)	-0.202 (0.817)	0.183* (0.025)
4-5 ปี	3.70				-0.254* (0.00)	0.051 (0.522)
6-11 ปี	3.95					0.203* (0.004)
มากกว่า 11 ปี	3.75					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปีเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.357

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปีเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.306

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.234

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.183

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.254

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปีเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.203

ตารางที่ 4.48 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านการบังคับบัญชา ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
\bar{x}	3.92	3.63	3.61	3.76	3.97
ต่ำกว่า 1 ปี	3.92	0.292 (0.112)	0.307 (0.092)	0.160 (0.353)	-0.046 (0.780)
1-3 ปี	3.63		0.015 (0.922)	-0.132 (0.336)	-0.339* (0.009)
4-5 ปี	3.61			-0.147 (0.275)	-0.353* (0.006)
6-11 ปี	3.76				-0.206 (0.067)
มากกว่า 11 ปี	3.97				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ด้านการบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.339

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.353

ตารางที่ 4.49 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
\bar{x}	4.15	3.68	3.39	3.78	3.98
ต่ำกว่า 1 ปี	4.15	0.464*	0.753*	0.364*	0.171
		(0.016)	(0.000)	(0.044)	(0.322)
1-3 ปี	3.68		0.289	-0.099	-0.293*
			(0.064)	(0.489)	(0.031)
4-5 ปี	3.39			-0.389*	-0.582*
				(0.006)	(0.000)
6-11 ปี	3.78				-0.193
					(0.100)
มากกว่า 11 ปี	3.98				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ด้านนโยบายและการบริหารงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.464

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.753

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.364

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการมากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.293

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.389

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการมากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.193

ตารางที่ 4.50 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
	\bar{x}	3.95	3.63	3.46	3.72	4.00
ต่ำกว่า 1 ปี	3.95		0.319 (0.070)	0.489* (0.005)	0.227 (0.169)	-0.050 (0.750)
1-3 ปี	3.63			0.170 (0.235)	-0.092 (0.482)	-0.369* (0.003)
4-5 ปี	3.46				-0.262* (0.043)	-0.539* (0.000)
6-11 ปี	3.72					-0.277* (0.010)
มากกว่า 11 ปี	4.00					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.489

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการมากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.369

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.262

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.539

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -0.277

ตารางที่ 4.51 เปรียบเทียบรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่างกัน

อายุราชการ		ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-11 ปี	มากกว่า 11 ปี
	\bar{X}	4.52	4.13	3.61	3.61	3.70
ต่ำกว่า 1 ปี	4.52		0.387 (0.076)	0.904* (0.000)	0.911* (0.000)	0.813* (0.000)
1-3 ปี	4.13			0.516* (0.004)	0.524 (0.002)	0.425* (0.006)
4-5 ปี	3.61				0.007 (0.963)	-0.091 (0.542)
6-11 ปี	3.61					-0.098 (0.459)
มากกว่า 11 ปี	3.70					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.904

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 6-11 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.911

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.813

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 4-5 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.516

พบว่ากำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ 1-3 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นรายคู่กับกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการ มากกว่า 11 ปี เกี่ยวกับด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.425

การสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของกำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจของกำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก กำลังพลที่มีเพศ อายุ การศึกษา และอายุราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนกำลังพลที่มียศ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรทดสอบ	ผลการทดสอบ				
	t	F	Sig	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยจูงใจ					
เพศ	1.359		.131		✓
อายุ		7.549	.147		✓
ระดับการศึกษา		5.710	.159		✓
อายุราชการ		8.210	.063		✓
ชั้นยศ		6.177	.168		✓
ปัจจัยค้ำจุน					
เพศ	2.838		0.04	✓	
อายุ		4.600	.025	✓	
ระดับการศึกษา		3.682	.129		✓
อายุราชการ		6.278	.035	✓	
ชั้นยศ		4.570	.098		✓

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผู้วิจัยได้แบ่งสรุปผลการศึกษากันเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

จากการศึกษาวิจัย กำลังพลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ โดยมีการศึกษาปริญญาตรี รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และอนุปริญญา ตามลำดับ จะมีชั้นยศ พอ.(พ) – พ.ต. รองลงมาคือชั้นยศ จ.ส.อ. – จ.ส.ต. และชั้นยศ ร.อ. – ร.ต. ตามลำดับ ส่วนใหญ่จะมีอายุราชการมากกว่า 11 ปี รองลงมาคืออายุราชการ 6-11 ปี และอายุราชการ 4-5 ปี ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านลักษณะขอบเขตของงาน ค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีโอกาสเสนอ

ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับตามลำดับ

2. ด้านความเจริญก้าวหน้า กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านทำงานอยู่ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และเป็นเกียรติที่ได้มาปฏิบัติในหน่วยงานนี้ ตามลำดับ

3. ด้านการยอมรับนับถือ กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยกย่องและชมเชยในสังกัดของท่าน ตามลำดับ

4. ด้านลักษณะขอบเขตของงาน กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ท่านอยู่ตรงกับความต้องการ ตามลำดับ

5. ด้านความรับผิดชอบ กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

6. ด้านค่าตอบแทน กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ตามลำดับ

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

8. ด้านการบังคับบัญชา กำลังพลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ

รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า ตามลำดับ

9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน กำลังพลส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ มีการชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร และนโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ตามลำดับ

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำลังพลส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม และมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ

11. ความมั่นคงของงาน กำลังพลส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ องค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน และผลประโยชน์ขององค์กรฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพงานของท่าน ตามลำดับ

12. ด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ กำลังพลส่วนใหญ่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย คือ ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน ได้รับสิทธิบ้านพักตากอากาศข้าราชการ และทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี่ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงาน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสมมติฐานรายคู่ของ กำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผลการสมมติฐาน เป็นดังนี้

1. เพศ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ ด้านลักษณะขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แตกต่างกัน ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ แตกต่างกัน ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษา กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แตกต่างกัน ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ชั้นยศ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. อายุราชการ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก พบว่ากำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก พบว่ารายชื่อแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ด้านรายชื่อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากกำลังพลบางคนยังมีความรู้สึกว่าคุณยังไม่ค่อยได้รับการ โอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเองเท่าที่ควร อาจทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานให้กับกรมยุทธการ งานบางงานที่ได้รับการมอบหมายก็ยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ผลการทำงานจะไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ และบางครั้งในการตัดสินใจในการทำงานต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษวงศ์รอด) (2561, หน้า 128) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” บัณฑิตวิจัย 5 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจุน 5 ด้าน นโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้วจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปกครองและบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้พบว่า กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก จัดลำดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติกรจำแนกตามค่าเฉลี่ยพบว่าลำดับต่ำสุดกว่าทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ดังนั้นกรมยุทธการทหารบก ควรพัฒนาและปรับปรุงแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสั่งการกับกำลังพลให้ตรงกับความรู้ความสามารถของกำลังพล โดยมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง แต่ในบางครั้งถ้าผู้ทำการตัดสินใจขาดข้อมูลที่ถูกต้อง ขาดเหตุผลแล้ว จะทำให้ผลของการตัดสินใจผิดพลาดก็ได้ ผู้ทำการตัดสินใจบางเรื่องต้องมีการตัดสินใจเป็นกลุ่ม บางเรื่อง บางกรณีก็ตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้กำลังพล เพิ่มคุณภาพการ

ตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ทำให้การตัดสินใจรอบคอบขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติ

2. ด้านความเจริญก้าวหน้า ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถของกำลังพล และเรื่องของการฝึกอบรม สัมมนาควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมทั้งภายในและภายนอกสังกัดกรมของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการยอมรับนับถือ ควรให้กำลังพลทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในวางแผนและการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานโดยตรง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในงานวิจัยต่อไปสำหรับผู้สนใจ ทำการศึกษาในครั้งต่อไปดังต่อไปนี้ คือ ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในสังกัดกรมยุทธการทหารบก มาเปรียบเทียบกับสังกัดกรมอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากขึ้น เพื่อขยายมุมมองในการวิจัยและพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์ปัญญา. (2544) .**หลักสถิติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา สานิชย์ปัญญา. (2545) .**การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. (การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ณัฐวัตร เป็วันปลูก. (2560) .**ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**. (งานวิจัย คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นวพิทย์ เลี้ยงเพชร. (2552). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. (ค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโม ทیف (ประเทศไทย) จำกัด**. (สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- พิภพ วังเงิน. (2547) . **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547) .**พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ชีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.

บรรณานุกรม

- ศวิตา นพเกตุ. (2559) . แรงจูงใจและการรับรู้คุณภาพบริการที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจและการ
 สื่อสารแบบปากต่อปากของนักท่องเที่ยวชาวยุโรปที่ใช้บริการเคย์สปา ในเขตเมืองพัทยา
 จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมยศ นาวิการ. (2540) . การบริหารพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซท์กซ์ จำกัด.
- สมชาย ไตรรัตนภิรมย์และคณะ. (2539) .แรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.
- สุจิตรา แนนใหม่ (2561) .ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม
 ใหญ่ ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
 ราชนูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(2),117-123.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็นทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

1.2 ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะนำมาทำการประมวลผลเพื่อให้เป็นข้อมูลในการศึกษาอิสระเท่านั้น คำตอบที่ได้ จึงไม่ได้ทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. ขอความกรุณาทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบคำถามทุกข้อ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพราะคำตอบของทุกท่านจะเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในการศึกษาอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี () 2. 21-30 ปี
 () 3. 31-40 ปี () 4. 41-50 ปี
 () 5. 51-60 ปี

3. การศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 () 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.
 () 3. อนุปริญญาหรือ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. วิชาชีพ

- () 1. พล.อ. - พล.ต. () 2. พ.อ.(พ) - พ.ต.
 () 3. ร.อ. - ร.ต. () 4. จ.ส.อ. - จ.ส.ต.
 () 4. ส.อ. - ส.ต. () 5. พนักงานราชการ และลูกจ้าง

5. อายุราชการ

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-3 ปี
 () 3. 4-5 ปี () 4. 6-11 ปี
 () 5. มากกว่า 11 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับความรู้สึก
ของท่านที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2. มีโอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วย ตนเอง					
3. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ					
4. การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงาน					
5. มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจน ประสบความสำเร็จ					
ความเจริญก้าวหน้า					
1. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตาม ระบบคุณธรรมและมีความเหมาะสม					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งใน สายงานอย่างเหมาะสม					
3. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่าน ทำงานอยู่					
4. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ และเป็นเกียรติที่ได้มา ปฏิบัติในหน่วยงานนี้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
5. ท่านมีโอกาสรับรู้งานด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา					
การยอมรับนับถือ					
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ					
2. การได้รับการยกย่องและชมเชยในสังกัดของท่าน					
3. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและ มอบหมายงานที่สำคัญให้เสมอ					
ลักษณะและขอบเขตของงาน					
1. ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน					
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
5. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ที่ได้ศึกษามา					
ความรับผิดชอบ					
1. ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
2. การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแนวทาง ปฏิบัติงาน					
3. มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ					
5. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
ปัจจัยค่าจูง					
ค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
3. มีการจ่ายค่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น โบนัส ค่าเบี้ย เลี้ยง เบี้ยขยัน ฯลฯ					
4. ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5. มีเงินช่วยเหลือเมื่อคนในครอบครัวเสียชีวิต					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2. เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน					
3. การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน					
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและ รับฟังซึ่งกันและกัน					
5. มีความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็น กันเอง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ กำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
การบังคับบัญชา					
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้า					
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ					
3. การสร้างบรรยากาศความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
4. มีการให้คำแนะนำในการทำงานและสอนงาน					
5. รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
นโยบายและการบริหารงาน					
1. มีการชี้แจงนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. นโยบายมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
3. นโยบายด้านการพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้น					
4. นโยบายด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้					
5. เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีอย่างเพียงพอ					
2. จำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันเหมาะสม					
3. มีของใช้จำเป็นให้แก่บุคลากร เช่น น้ำดื่ม ยา เป็นต้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรม ยุทธการทหารบก	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
4. มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน					
5. มีบรรยากาศในการทำงานที่ร่มรื่น สบายตา					
ความมั่นคงของงาน					
1. ผลประกอบขององค์กรฯ มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพงานของท่าน					
2. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
3. ความมีชื่อเสียงขององค์กร					
4. องค์กรมีขนาดใหญ่ทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในอาชีพ					
5. มีความภาคภูมิใจในอาชีพ					
สิทธิประโยชน์อื่น ๆ					
1. ทำงานล่วงเวลาได้รับเงินค่าเบี่ยเลี้ยงเพิ่มเติมจากเวลาทำงาน					
2. ได้รับสิทธิค่าอาหารกลางวัน					
3. ได้รับสิทธิบ้านพักตากอากาศข้าราชการ					
4. ได้รับสิทธิเครื่องบินข้าราชการทหาร					

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีระเศรษฐ์ศักดิ์

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ร้อยโทหญิง นลพรรณ ตีรเศรษฐ์ศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2533
ประวัติการศึกษา	- ปี พ.ศ.2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) มหาวิทยาลัยศรีปทุม - ปี พ.ศ.2552 วิศวกรรมซอฟต์แวร์ (วศ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ปัจจุบันรับราชการสังกัดกองทัพบก