

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการกองการเงิน  
ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย  
OPINION ON CAREER PROGRESSION OF THE GOVERNMENT  
OFFICIAL OF FINANCE DIVISION IN ARMED FORCES  
SECURITY CENTRE, ROYAL THAI ARMED FORCES

รณฤทธิ์ จิตตะเสนีย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**OPINION ON CAREER PROGRESSION OF THE GOVERNMENT  
OFFICIAL OF FINANCE DIVISION IN ARMED FORCES  
SECURITY CENTRE, ROYAL THAI ARMED FORCES**

**RONNARITH CHITTSANEE**

**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**

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการ  
กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย  
OPINION ON CAREER PROGRESSION OF THE  
GOVERNMENT OFFICIAL OF FINANCE DIVISION IN  
ARMED FORCES SECURITY CENTRE, ROYAL THAI  
ARMED FORCES

**นักศึกษา**

รณฤทธิ์ จิตตะเสนีย์ รหัสนักศึกษา 63501468

**หลักสูตร**

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะ**

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร

**คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์**

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

..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร)

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

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการ กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
คำสำคัญ	แรงจูงใจ, ความต้องการ, ความพึงพอใจ
นักศึกษา	รณฤทธิ์ จิตตะเสนีย์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 30 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ในด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านอายุแตกต่างกันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อายุราชการแตกต่างกันในความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนวุฒิการศึกษาแตกต่างกันด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า ควรมีการออกนโยบายที่ใช้ในการประเมินผล รวมถึงการให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และการปรับเปลี่ยนเป้าหมายค่านิยมให้มีความสอดคล้องกันปัจจุบันมากขึ้น

<b>TITLE</b>	OPINION ON CAREER PROGRESSION OF THE GOVERNMENT OFFICIAL OF FINANCE DIVISION IN ARMED FORCES SECURITY CENTRE, ROYAL THAI ARMED FORCES
<b>KEYWORDS</b>	MOTIVATION, DEMAND, SATISFACTION
<b>STUDENT</b>	RONNARITH CHITTASANEE
<b>ADVISOR</b>	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is 1) to study the opinion of career progression, case study of Finance Department under Security Center of Royal Thai Armed Forces Headquarters. 2) To compare the opinion of career progression, case study of Finance Department under Security Center of Royal Thai Armed Forces Headquarters. This research can be categorized by individual factor and collected information among 30 civil servants of Finance Department under Security Center of Royal Thai Armed Forces Headquarters who is sample group. The information collection was conducted by questionnaire. The statistic methods such percentile, average, t-test, one way ANOVA and standard deviation were used as analysis tools.

The result showed that the opinion toward the willingness of devotion to the work and the acceptance of goal and value is high while the being the part of work place is in medium level. And individual factors which related to career progression are gender, age, work age and education level. For gender, there are not much difference while age showed different in willingness of devotion to the work. For differentiation of education level contributed in being part of work place. The result of the research of career progression suggested that there should be the policy to use in evaluation, also the civil servant should share their opinion to meet contemporary value.

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร และศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข อำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ศูนย์รักษาความปลอดภัย ที่ได้ให้โอกาส ช่วยอำนวยความสะดวก ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนถึงผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

รณฤทธิ์ จิตตะเสนีย์

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	26
รูปแบบการวิจัย.....	26
เครื่องมือในการวิจัย.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา	
อายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า.....	37
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	44
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผลจากการศึกษา.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	48
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	52
ประวัติผู้ศึกษา.....	56



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศ..... 30
4.2	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุ..... 31
4.3	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 31
4.4	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุราชการ..... 32
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการ ปฏิบัติหน้าที่..... 33
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน..... 34
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม..... 35
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย..... 36
4.9	แสดงการสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ของ ข้าราชการกองการเงินหน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ..... 37
4.10	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ..... 38
4.11	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่..... 39

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายชื่อ.....	39
4.13	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ.....	40
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการเป็นรายชื่อ.....	41
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	42
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	43
4.17	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	44

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากองค์กรจะต้องวางกรอบ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการวางแผนให้เหมาะสมกับงาน พร้อมตั้งเป้าหมายให้พนักงานขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จแล้ว การดูแลพนักงานให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุขก็เป็นเรื่องที่ทำนายกลยุทธ์ของนายจ้างและผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ และดึงดูดพนักงานใหม่ที่มีศักยภาพให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร หากองค์กรให้โอกาสและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ส่งตัวไปศึกษา ดูงาน อบรม พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน เพิ่มโอกาสที่พวกเขาจะคิดสร้างสรรค์และอยากทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนา และองค์กรได้อีกมากมาย สร้างความเข้าใจในการประเมินผลการทำงาน มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของพนักงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมชี้แจงให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับผลการประเมินในแต่ละรอบ นอกจากนี้ยังควรมุ่งเน้นการประเมินผลงานเพื่อยกระดับปรับปรุงการทำงาน มากกว่านำไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนหรือให้โบนัสเพียงอย่างเดียว เพื่อช่วยเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงาน of พนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย รู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำไปสู่แรงผลักดันที่อยากจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง (JobsDB, ออนไลน์, 2021)

ในปัจจุบัน ข้าราชการก็ยังคงมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ มาตรา 70 อย่างเต็มความสามารถ แต่ในสภาพความเป็นจริง ข้าราชการบางส่วนมีอุปนิสัยที่ ไม่ได้ใส่ใจในหน้าที่ประการนี้ เห็นได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยติดต่อกันมาช้านาน ความเกียจคร้านของข้าราชการบางคนเห็นได้จากการมาทำงานสายแต่กลับบ้านเร็ว ดังที่กล่าวกันว่า “มาอย่างไทย ไปอย่างฝรั่ง” อันหมายถึง ข้าราชการไทยมาทำงานอย่างคนไทย คือมาสาย ไม่ตรงเวลาเสมอ แต่พอถึงเวลาเลิกงานจะเลิกงานตรงเวลาอย่างฝรั่งต่างชาติ หรือบางที่ข้าราชการไทยเลิกงานก่อนเวลา อันเป็นคำกล่าวที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะอุปนิสัยที่เกียจคร้านของข้าราชการไทย ถ้าสังเกตจะพบว่า การเริ่มปฏิบัติงานของข้าราชการจะไม่มีกรเริ่มทำงานก่อนเวลาราชการอย่างเด็ดขาด และข้าราชการเลิกงานก่อนเวลา

เสมอ คือหยุดทำงานเพื่อเตรียมตัวกลับบ้านนานเกินควร ยิ่งไปกว่านี้ การลงเวลาเพื่อเข้าหรือเลิกปฏิบัติงานจะมีน้อยคนมากที่ลงตามความเป็นจริง ซึ่งเป็นการสอนให้ข้าราชการโกหก ลักษณะอุปนิสัยที่เกียจคร้านของข้าราชการเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการอย่างแน่นอน ด้วยเหตุที่ข้าราชการเป็นกลไกและแขนงที่สำคัญของรัฐบาลในการปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นเรื่องการพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการ หลังจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายแล้ว ก็จะส่งต่อมายังข้าราชการกระทรวงต่าง ๆ ให้ปฏิบัติตามนโยบายนั้น แต่เมื่อข้าราชการเกียจคร้านก็เปรียบเสมือนแขนงที่อยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไร้ประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ข้าราชการบางคนที่ไม่ขยัน ไม่สนใจทำงาน ย่อมทำให้การพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการเป็นไปอย่าง “เต็มที” แทนที่จะเป็น “เต็มที” (ลัดดาวัลย์, ออนไลน์, 2564)

ข้าราชการที่ดีจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด โดยยึดมั่นในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก และแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยการมีคุณสมบัติของการเป็นข้าราชการที่ดีนั้นจำเป็นต้องมี ค่านิยมสร้างสรรค์ในการทำงาน 5 ประการ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจำเป็นต้องถือปฏิบัติ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเมืองอีก 10 อย่าง ทั้งยังต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยทั้งหมดนั้นจะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ 2) ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมามีหลักธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ 3) โปร่งใสและตรวจสอบได้ หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และสามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย 4) ไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชังในการให้บริการปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก (gorporonline, ออนไลน์, 2021)

ในแผนปฏิรูปราชการกรมการเงินทหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม กรมการเงินทหาร ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และ ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต/โครงการ/กิจกรรมหลัก/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ การวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมและศักยภาพกรมการเงินทหารแผนกที่ยุทธศาสตร์ ความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกองบัญชาการกองทัพไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมการเงินทหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559-2562 โดยได้ให้ค่านิยมกรมการเงินทหารไว้ดังนี้ 1)การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และเที่ยงตรง 2)การยึดหลักคุณธรรม 3)การทำงานเป็นเครือข่าย 4)การรักษาไว้ซึ่งกฎระเบียบ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ค่านิยมกรมการเงินทหารนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรปฏิบัติตาม (แผนปฏิบัติราชการ กรมการเงินทหาร, 2561: 1)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีความเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น นายทหารสัญญาบัตรหรือนายทหารประทวนว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างใด อันส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยอมรับค่านิยมของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของ ราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นอย่างไร

1.2.2 ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของ ราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นแตกต่างกันหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงินศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

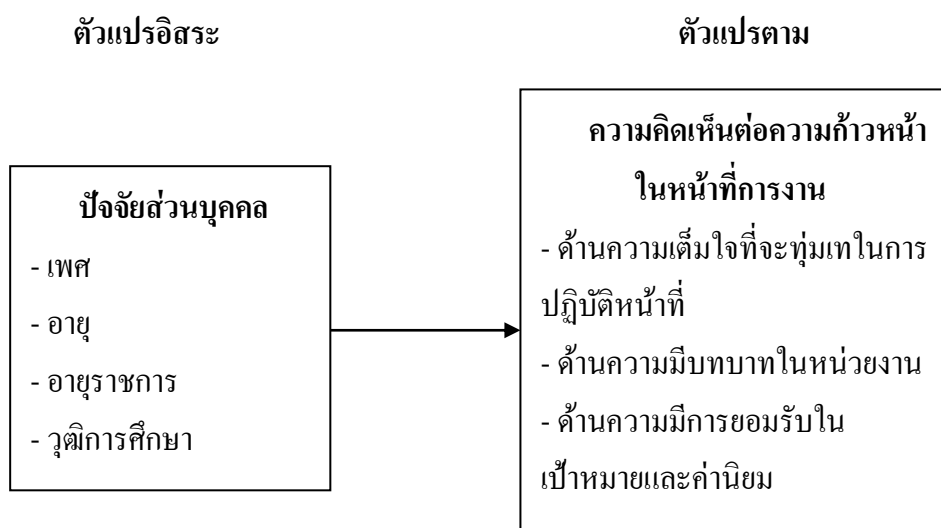
1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีสมมติฐาน ดังนี้

ข้าราชการกองการเงิน มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันตาม เพศ อายุ อาวุธราชการ และวุฒิการศึกษา

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาในเรื่องความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

### 1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.6.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา

1.6.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย (1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ (2) ความมีบทบาทในหน่วยงาน (3) ความมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

### 1.6.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการ กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย จำนวน 30 นาย

### 1.6.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้เริ่มตั้งแต่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563– 13 เมษายน พ.ศ. 2564

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวข้าราชการเพื่อที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

1.7.2 ข้าราชการมีความเข้าใจปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อการเสริมสร้างและลดแรงจูงใจในการทำงาน และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อองค์กร

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

**เพศ** หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง

**อายุ** หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 18 ปีขึ้นไป - 30 ปี, มากกว่า 31 ปีขึ้นไป - 40 ปี, มากกว่า 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี และ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป - 60 ปี

**อายุงาน** หรือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น น้อยกว่า 1 ปี, 1-5 ปี, 6-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

**วุฒิการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของประชากรตัวกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., ปริญญาตรี และ ปริญญาโทหรือสูงกว่า

**การพัฒนาอาชีพ** คือ ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานในการทำงานใดงานหนึ่ง การพัฒนาอาชีพที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีปัจจัยสำคัญคือ การกำหนดเป้าหมายของอาชีพ ตลอดจนมีการวางแผนทางด้านอาชีพ เพื่อให้ดำเนินไปตามเส้นทางอาชีพ ที่วางทิศทางไปสู่เป้าหมายไว้ การที่จะดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ได้ด้วยดีนั้นย่อมจะต้องมีการบริหารอาชีพ ที่ดีด้วย ซึ่งทุกกระบวนการควรใส่ใจอย่างเกี่ยวเนื่องกันด้วยดี เพื่อที่จะทำให้เส้นทางอาชีพของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จนั่นเอง

**ข้าราชการทหาร** คือ ทหารประจำการและข้าราชการกลาโหม พลเรือนที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร

**ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่** คือการที่พนักงานนั้นมีความรู้สึกทุ่มเทต่องานหรือกิจกรรม ที่ได้รับมอบหมายและจะทำงานให้สำเร็จอย่างราบรื่น โดยที่พร้อมจะทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำอย่างสุดความสามารถ

**ความมีบทบาทในหน่วยงาน** การทำงานเป็นทีมโดยมีความเกี่ยวข้องกัน การทำงานร่วมกันมากกว่า 1 คน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับว่าทุกคนในหน่วยงานมีความสำคัญ ใน



การทำเป้าหมายให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่กำหนด โดยที่ทุกคนจะมีบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามความรู้ความสามารถ

**ความมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม** การที่พนักงานนั้นมีความรู้ดีว่าตนเองเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ การยอมรับแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ มีความเชื่อมั่นปฏิบัติตามแนวทางนั้นๆอย่างสม่ำเสมอและไม่โอนอ่อนได้ง่าย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาในเรื่องความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้ศึกษาจึงได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีความต้องการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้า
4. ระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งยศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือสิ่งที่ส่งผลให้ต่อพฤติกรรมมนุษย์ ที่เกิดจาก ความปรารถนา ความต้องการ การกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการที่อยากจะครอบครองหรือเพื่อแลกกับสิ่งตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากทั้งภายในหรือแรงจูงใจภายนอก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การจูงใจ (Motivation) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำของมนุษย์ 1. ความต้องการ (Needs) 2.พลังกดดัน (Drives) 3. ความปรารถนา (Desires) ที่ตอบสนองต่อความปรารถนาที่อยากจะครอบครองไม่ว่าจะมาจากแรงจูงใจภายในหรือภายนอก ในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ วอลเตอร์ส (Walter, 1978) กล่าวไว้ดีกว่า แรงจูงใจคือเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal)

ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นอัน ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

สัมมาธิชัย (2553, หน้า 133) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้นๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์ ได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้ว โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่า ทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และแสวงหาความสุขสบาย อย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และการแสวงหาความสุขสบาย จากการสังเกตจากสิ่งที่คนนั้นเลือกกระทำ หรือหลีกเลี่ยงการกระทำซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้จากปัจจัยใจเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญชาตญาณแรงขับ และความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุมอย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ (จุมพล สวัสดิ์ดิยากร, 2520)

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นสิ่งที่สร้างแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้แก่ความต้องการที่จะดำเนินชีวิตหรือการดำรงชีวิตส่วนทางด้านวุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องการนั้นส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดมาจากประสบการณ์ที่พบเจอมาแต่เกิดมาจากความต้องการของร่างกาย เป็นส่วนใหญ่ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเอาชีวิตรอดหรือการตอบสนองความต้องการ ที่ทำให้ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดหรือเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ ต่อความต้องการ ความอยาก ไม่ว่าจะทั้งภายในหรือภายนอก ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของเราขาดน้ำทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้ง ปากแห้ง ผากเกิดความต้องการที่จะได้ดื่มน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการในสิ่งนี้จะเริ่มเมื่อเริ่มเข้าสู่ชีวิตวัยรุ่นและวัยกลางคน การที่แสดงออกมากขึ้นต่อความต้องการทางเพศที่สูงขึ้นจากปัจจัยต่างมากมาย เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 ความต้องการความชื้นที่เหมาะสมกับร่างกาย ความชื้นสัมพัทธ์ที่มนุษย์รู้สึกสบายตัว

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความปรารถนาที่ต้องการเจ็บปวดทางด้านกายภาพหรือจิตใจ ให้น้อยที่สุดที่เป็นไปได้

1.6 ความต้องการการพักผ่อนและการนอนหลับจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทางอารมณ์ สภาพร่างกาย บุคลิกภาพ อาชีพ และกิจกรรมในแต่ละวัน ผู้ที่เปลี่ยนเวลาทำงานบ่อย เช่น พยาบาล ตำรวจยามรักษาความปลอดภัย ลูกจ้างในโรงงานที่ทำงานเป็นกะ จะรู้สึกเหนื่อยล้าและต้องการนอนหลับมากกว่าคนทั่วไปที่มีเวลานอนเป็นประจำ

1.7 ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ มนุษย์นั้นไม่สามารถหยุดหายใจหรือกลั้นหายใจนานๆได้

1.8 ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำร้ายชีวิตได้

คติทางพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง ความต้องการที่เป็นพื้นฐานในด้านความต้องการทางวัตถุ หรือสิ่งที่มองเห็นได้ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2. ความต้องการด้านจิตใจและสังคม เป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งเกิดขึ้นมาจากสังคม การเรียนรู้ วัฒนธรรม และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ จากสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละสังคม วัฒนธรรมที่อยู่ของแต่ละบุคคล รวมถึงเพศและวัย ประสบการณ์ โอกาสที่เจอซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญในการบ่งบอกถึงความต้องการ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เริ่มที่เริ่มจากวัฒนธรรมที่สืบทอดตามต่อกันมา

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์

3. ความต้องการนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้แม้จะในตัวคนเดียว

4. ความต้องการนี้จะมากขึ้นเมื่อต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมากกว่าการอยู่คนเดียว

5. ปกติความต้องการนี้จะมีลักษณะที่ปกปิดไม่ค่อยได้แสดงออก

6. ความต้องการที่เป็นรูปธรรมโดยส่วนมาก

7. ความต้องการในด้านสังคมและจิตใจในสิ่งที่มีอิทธิพลส่งผลให้ทำในเรื่องที่ไร้ศีลธรรมและไม่มีเหตุผลต่อการประกอบกับการตัดสินใจ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ศศิณา ปาละสิงห์ (2547) ความต้องการนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจแบบหนึ่งที่มีการกระตุ้นให้ส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ ความต้องการของมนุษย์นั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบงาน หากได้รับการตอบสนองจนพอใจหรือเพียงพอต่อความต้องการแล้ว ก็จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และระดับของความพึงพอใจนั้นยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตนต้องการนั้น คือความต้องการด้านความปลอดภัย ความรัก และการต้องการที่ตนเองนั้น เป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่นในสังคม นั้นเป็นหลักพื้นฐานในการริเริ่มทำสิ่งหนึ่งเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนมีความอยากได้มาครอบครอง

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับความต้องการนั้นคือการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการสร้างความอยากได้หรือการครอบครองสิ่งนั้นๆ ซึ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความต้องการต่างๆ ที่เป็นส่งผลเป็นแรงผลักดันต่อความต้องการทางด้านกายภาพ ซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานจะสนองความอยากได้ของตนเองซึ่งเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อความต้องการใดก็ตอบรับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดขึ้นต่ออย่างไม่มีสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการแสวงหาในสิ่งอื่นๆ ต่อไป และการพัฒนาไปตามลำดับขั้นสุดท้าย คือการนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการด้านจิตใจจะมีส่วนร่วมให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้วย อีกทั้งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็นความต้องการพื้นฐานที่สนองทางด้านร่างกายและความรู้สึกต่างๆ สำหรับความต้องการทางด้านการศึกษาจึงเป็นความต้องการในการพัฒนาสถานภาพทางสังคม และสมรรถภาพในการทำงานของแต่ละคน

วิจิตร อาวะกุล (อ้างถึงใน เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์, 2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการนั้นหมายถึง การที่บุคคลนั้นไม่มีสิ่งที่ตอบสนอง และมีความรู้สึกที่ต้องการจะครอบครอง หรือการที่ทำให้ได้มาเพื่อจะครอบครองและตอบสนอง ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว ก็ยังมีความต้องการทั้งทางด้านของสังคม และการที่ไขว่คว้าให้ได้มาซึ่งที่ตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต หรือความต้องการทางร่างกาย เช่น ต้องการอากาศหายใจ ต้องการน้ำดื่ม เป็นต้น
2. ความต้องการในสิ่งจรโลงใจ หรือความต้องการทางใจ เช่น ความต้องการการยอมรับ ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

กล่าวได้ว่า ในตัวของทุกคนนั้นมีสิ่งที่ต้องการอยู่ในจิตใจที่ไม่ได้กล่าวต่อคนอื่น แต่มีความปรารถนาต่อแรงกระตุ้นที่มีความอยากได้อยากครอบครอง เพื่อเติมเต็มความปรารถนาความต้องการ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอารมณ์ เช่น ความเชื่อมั่นในสิ่งๆหนึ่งและความกล้าในการตัดสินใจ
  2. มีความเชื่อมั่นในความพยายามและเชื่อมั่นในตนเองว่าตนเองนั้นมีคุณค่าในแบบของตัวเอง
  3. มีการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ การตอบสนองความต้องการโดยการทำสิ่งที่สร้างสรรค์
  4. ความเป็นอมตะ ความรู้อยากทำให้มนุษย์นั้นมีความสามารถในการเอาตัวรอดได้และยังดำรงอยู่ได้
  5. มีความรักในสรรพสิ่ง การใช้ชีวิตที่อยู่ในหลักของเหตุและผล
  6. มีความหยิ่งทิวินาแห่งตน มีความยึดถือหรือความเย่อหยิ่งในความรู้ด้วยหลักของเหตุและผล
  7. มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ความต้องการหรือความอยากครอบครอง ที่ตนเองนั้นต้องการเป็นเจ้าของ
  8. มีความรู้สึกถึงการมีอำนาจ ภายใต้อำนาจของอำนาจ
  9. ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ มนุษย์ได้เรียนรู้ในเรื่องใดย่อมเพิ่มพูน ประสบการณ์ใหม่และสานต่อประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว เพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการทำงานให้มากขึ้น
- รุ่งนภา แจ่มรุ่งเรือง (2550) มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่างในระดับที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ความรู้พื้นฐานทางกายภาพ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ตลอดจนความมีชื่อเสียง เกียรติยศ ความมีหน้ามีตาในสังคม อย่างไรก็ตามความต้องการของมนุษย์นั้นไม่มีจุดสิ้นสุด มนุษย์จะตอบสนองความต้องการของตนไปอย่างต่อเนื่องจากความรู้สึกของจนที่รู้สึกว่า มีอะไรบางอย่างขาดหาย หรือ ด้อยกว่าคนอื่น และจะตอบสนองต่อสิ่งที่เข้ามาเพื่อเติมเต็มความต้องการหรือความอยากที่จะได้มาครอบครอง จนกว่าความรู้สึกนั้นจะถูกเติมเต็ม
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550) กล่าวไว้ว่า ความต้องการหรือความอยากได้นั้นจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจนั้นทำในสิ่งที่ส่งผลสำเร็จ ด้วยการแสวงหา การกระทำสิ่งต่างๆ เป็นแรงผลักดันทางด้านกายภาพมีลำดับเป็นระเบียบและไม่ขาดตอนในการกระทำ ทำให้ก่อเกิด

ความปรารถนาและการพัฒนาไปเป็นขั้นเป็นตอนจนกว่าจะเห็นผลสำเร็จที่มาจากการทำงานนั้นๆ รวมถึงความต้องการเกี่ยวกับจิตใจที่จะส่งผลมาเติมเต็มความต้องการ

สรุปได้ว่า ความต้องการจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แสวงหาในสิ่งทีตนเองได้ขาดหายไปกับความต้องการที่ไม่มีจุดสิ้นสุดของความต้องการหรือความปรารถนาของมนุษย์ เพื่อให้ได้ในสิ่งทีตนเองต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการจากทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น อย่างเป็นขั้นตอน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ มนุษย์เมื่อมีความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะพยายามบำบัดความต้องการเหล่านั้นด้วยการขวนขวาย เสริมสร้างให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่ได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลได้ดังนี้ (Hick, 1967)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการทีได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการทียังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นที่จูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการด้านพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิทีเหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการทีเกี่ยวกับการทำงานทีตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าทีเป็นอยู่ในขณะนี้

ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่ง que พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ที่กล่าวถึง ความพอใจ และแรงจูงใจเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล โดยปัจจัยตัวแรกคือ ตัวสร้างความพอใจ และปัจจัยตัวที่สอง คือ ตัวสุขอนามัย ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของความพอใจและการจูงใจ และความจำเป็นที่ ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลนั้น โทมัส (Tomas อ้างถึงในดำรงศักดิ์ ต่อประเสริฐ, 2544) ได้จำแนกความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. เป็นความต้องการที่ต้องการเพิ่มความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่
2. เป็นความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น
3. เป็นความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2547) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence - Relatedness - Growth Theory)

เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร เป็นผลงานของ Clayton P. Alderfer (1992) ทฤษฎี ERG นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความ ต้องการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความ ต้องการใหม่ ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้องการมีชีวิต เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นเป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเรีจในชีวิต ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น และความต้องการเจริญก้าวหน้า นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการ ประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ขั้น คือ โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง

โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่



ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องก้าวขึ้นไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลายๆ ขั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมและการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการ Alderfer ยังขยายทฤษฎี Maslow โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนโดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-Progression Principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้ากับลำดับขั้นความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าและในทางตรงข้ามหลักของการถดถอยความตึงเครียด (Frustration-Regression Principle) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นเขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นไปและต่ำลงของระดับความต้องการขึ้นกับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นไปหรือไม่

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray, 1938 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความต้องการของบุคคลที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงาน มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำคัญ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1965 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการ ปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง จึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้า ให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)

Stephen Forrer (2009) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์กร โดยผ่านกระบวนการพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ ณ ปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่ม และปัจเจกบุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรและผลตอบแทนให้แก่ การเจริญเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

สุชน ตั้งสกุล (2547) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการให้พนักงานซึ่งมีความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งองค์กรเป็นผู้กำหนดให้สัมพันธ์กับเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล

ความก้าวหน้าหมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540) และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่าความก้าวหน้าคือความก้าวหน้าใน อาชีพ งาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

สมิต สัจฉกร (2538) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นกิจกรรมทางการบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน เริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงาน อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงาน ได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่ สูงขึ้น ความก้าวหน้า ในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพ งานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร, 2534) ความก้าวหน้าทางวิชาชีพการที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมี ความก้าวหน้า ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้นอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของความก้าวหน้า นั้นทั้งบุคลากรและองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับ 2 ประเด็น คือ

การวางแผนอาชีพงาน ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและ การส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพมีการวางแผนแนวอาชีพในการเลื่อนงานองค์กรและมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้ว จะต้องมีการ พัฒนาอาชีพงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพ เพื่อนำ ไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนา อาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (ปานทิพย์ บุญยสุต, 2540)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ โดยมีผู้สรุปไว้ดังนี้ (ปานทิพย์ บุญยสุต, 2540)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กร ได้ทำหน้าที่ ช่วยส่งเสริมให้องค์การก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการสับเปลี่ยน โยคย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2. ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้าเนื่องจาก ความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมีการปฏิบัติงานสองด้าน หลักๆ คือ ด้านจิตใจ จะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้าง ความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำทุกอย่างสุดความสามารถโดยไม่ต้องคำนึงว่างาน นั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์ หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่ง คือ ความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาค้นคว้า การเรียน การสอน การค้นคว้าตำรา วิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้ อยู่เสมอ (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)

3. คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

3.1 การรักงาน การที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า นั้น ในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่นๆคือ จะต้องมีความรักงานพอใจในงานของตนและการที่จะรักงานนั้น จะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องานทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2 การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษากฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อจะได้นำประสบการณ์ที่ผ่านมามาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการ พัฒนาความรู้และติดตามเทคนิคใหม่ๆเพื่อนำความรู้ใหม่ๆมาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผล

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคน ไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้อง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามจะต้องมีการติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือเพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดี คือจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจคอ ว่าสิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่ง จะทำ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤมล นิราทร (2534) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาท การทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ ทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึก ว่าตนเอง มีค่าประสบความสำเร็จซึ่งออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น

ความก้าวหน้าในสาย อาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผน อาชีพงานการพัฒนาอาชีพ งาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

อุทัย พรณสุใจ (2545) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกรักชอบยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการ ทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ โดยอาจเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อ สิ่งเหล่านั้น เป็นไปในทางลบหรือบวก

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ ดังนี้ คำว่า “พึง” เป็นคำกริยาอื่น หมายความว่า ขอมตาม เช่น พึงใจ และคำว่า “พอใจ” หมายถึง สมชอบ ชอบใจ

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่ง ที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีก รูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็เมื่อได้ สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิด ความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

Applewhite (1965) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไป ถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากัน ได้มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

Good (1973) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ หมายถึงสภาพหรือระดับความพึงพอใจที่เป็น ผลมา จากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน

#### การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบกับระดับ ความรู้สึกของนักเรียนดังนั้นในการวัด ความพึงพอใจในการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธี ต่อไปนี้ (สารโรจน์ ไสยสมบัติ , 2534, หน้า 39)

1. การใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากอย่างแพร่หลายวิธีหนึ่ง
2. การสัมภาษณ์ซึ่งเป็นวิธีที่ต้องอาศัย เทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะ จูงใจให้ผู้ตอบคำถามตามข้อเท็จจริง

3. การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้ง ก่อนการปฏิบัติกิจกรรม ขณะปฏิบัติกิจกรรม และ หลังการปฏิบัติกิจกรรมจะเห็นได้ว่าการวัดความพึงพอใจในการเรียนรู้สามารถที่จะวัดได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความ สะดวกความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้น มีประสิทธิภาพน่าเชื่อถือ

#### ระเบียบว่าด้วยการแต่งตั้งยศ

“ยศ” หมายความว่าที่ยศนั้นๆ ด้วย “การแต่งตั้งยศ” หมายถึงการแต่งตั้งผู้ซึ่งเข้ารับราชการทหารหรือ โอนมาจากกระทรวง ทบวง กรม อื่น ให้ดำรงยศทหาร “การเลื่อนยศ” หมายถึงการเลื่อนยศข้าราชการทหารให้ดำรงยศสูงขึ้น “จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ” หมายถึง จำนวนปีที่ต้องรับ ราชการอยู่ในแต่ละชั้นยศนั้น ๆ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งยศโดยไม่นับรวมวัน ราชการทวิคูณ “จำนวนปีที่รับราชการรวม” หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรหรือต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก แล้วแต่กรณี จนถึงวันที่ได้รับการเลื่อนยศโดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ “อนุปริญญา” หมายความว่า หลักสูตรซึ่งกำหนดระยะเวลาศึกษาแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่าสามปี ต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521

ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศ ของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541” ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2541 เป็นต้นไป คำว่า “ยศ” หมายความว่าที่ยศนั้น ๆ ด้วย คำว่า “การแต่งตั้งยศ” หมายถึงการแต่งตั้งผู้ซึ่งเข้ารับราชการทหารหรือโอนมาจากกระทรวง ทบวง กรม อื่น ให้ดำรงยศทหาร คำว่า “การเลื่อนยศ” หมายถึงการเลื่อนยศข้าราชการทหารให้ดำรงยศสูงขึ้น คำว่า “จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ” หมายถึง จำนวนปีที่ต้องรับราชการอยู่ในแต่ละชั้นยศนั้น ๆ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งยศโดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ คำว่า “จำนวนปีที่รับราชการรวม” หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการนับตั้งแต่ว่า วันที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรหรือต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก แล้วแต่กรณี จนถึงวันที่ได้รับการเลื่อนยศโดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ

### หลักเกณฑ์โดยทั่วไปในการแต่งตั้งยศ

การแต่งตั้งยศให้แก่ผู้ซึ่งบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ให้แต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร โดยให้แต่งตั้งยศต่ำสุดก่อน คือนายทหารประทวน ให้แต่งตั้งยศ สิบตรี จำตรี จำอากาศตรี และนายทหารสัญญาบัตร ให้แต่งตั้งยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี เว้นแต่ระเบียบนี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การเลื่อนยศต้องมีหลักเกณฑ์ครบถ้วนดังต่อไปนี้ มีตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนได้ โดยต้องดำรงตำแหน่งที่กำหนดอัตราชั้นยศ ในวันที่เลื่อนยศ ถ้าบรรจุให้รักษาราชการในตำแหน่งหนึ่งใด จะขอเลื่อนยศตามตำแหน่งอัตราที่รักษาราชการ ไม่ได้ เว้นแต่เป็นการเลื่อนยศในชั้นยศที่ต่ำกว่าตำแหน่งอัตราที่รักษาราชการ มีจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนด รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้นเงินเดือนชั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน ยกเว้นการ เลื่อนยศต่ำกว่าชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ลงไป การเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูง ซึ่งดำรงว่าที่ยศ และมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นก่อนกำหนดการรับพระราชทานยศนั้น ๆ ให้ขอเลื่อนยศสูงขึ้น ได้ตามวาระการเลื่อนยศ

### การเลื่อนยศ

การขอพระราชทานเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตร ให้กระทำปีละสองครั้ง ครั้งแรกเดือนตุลาคมและครั้งที่สองเดือนเมษายน โดยให้เสนอบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิขอพระราชทานยศ ถึงสำนักงานปลัดกระทรวง ภายในวันที่ 15 กันยายน หรือวันที่ 15 มีนาคม แล้วแต่กรณี ถ้าเสนอขอพระราชทานยศไม่ทันตามกำหนด ให้ขอว่าที่ยศโดยดำเนินการหลังจากที่พระราชทานยศครั้งนั้น ๆ แล้ว

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉภัทร ทินราช (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจทุกนายทั้งสิ้น โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะเกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจในระดับชั้นสัญญาบัตรเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีตำแหน่งที่จะต้องรับผิดชอบมากและจะต้องก้าวหน้าขึ้นไปเป็นผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อศึกษาวัตถุประสงค์ของงานวิจัย 1) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพราชการของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการของตำรวจ จึงเป็นประโยชน์ในการช่วยให้อำนาจบริหารงานบุคคลได้มีความเหมาะสมมากขึ้น และได้หาแนวทางในการช่วยปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการอย่างมาก

ทิวากร กระชัน (2562) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน

ราชการที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 326 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาคความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานราชการสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัย มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำสำคัญ : ค่าตอบแทน, สวัสดิการ, พนักงานราชการ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัด สงขลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และที่อยู่อาศัยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ ของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับของสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จุไรวรรณ บินคูหลอม (2562) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้าง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำนวนทั้งสิ้น 255 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรวัด 5 ระดับ การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจอยู่ในงานอยู่ใน ระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน 3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความ มั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้าน



กระบวนการ กำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจของอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คำสำคัญ: ความตั้งใจของอยู่ในงาน, องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีความตั้งใจของอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงาน 3) ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงสวัสดิการความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจของอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจของอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริพร สุขเกษม (2562) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของพนักงานประเภทต่าง ๆ รวมถึงคนที่เป็นดาวเด่นในองค์กร และคนที่ไม่ใช่ดาวเด่นในองค์กร และ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำ จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรวัด 4 ระดับ 5 ระดับ และ 7 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับปานกลางโดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำในกลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างไรก็ตามพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กรพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและหัวหน้างานส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร, พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร, ดาวเด่นในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำมีการรับรู้ความยุติธรรมในระดับปานกลาง โดยพนักงานสำนักงานทรัพยากรน้ำในกลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามพนักงานที่เป็นดาวเด่นในองค์กรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มากกว่าคนอื่น ๆ ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลเสียต่อ

พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์การพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล  
ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อบุคคลและหัวหน้างาน ส่วนการรับรู้ความยุติ

เพื่อศรี มณีรัตน์ (2558) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานของ  
ข้าราชการ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานข้าราชการ  
และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ  
ข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน  
(Krejcie and Morgan) แล้วนำมาเทียบสัดส่วนของแต่ละสำนักงานศึกษาธิการภาค 1 - 13 และใช้  
การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน เครื่องมือการวิจัยเป็น  
แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์  
แบบเพียร์สัน และค่า F - test สำหรับกลุ่มผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการสำนักงาน และผู้อำนวยการกลุ่ม  
อำนวยการ จำนวน 14 คน ระดมความคิดเห็นสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานของข้าราชการ แล้วสรุปประเด็นตามความคิดเห็นเป็นแนวทางในการพัฒนา  
ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่  
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการที่มี  
ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่  
แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมและ  
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่สังกัดสำนักงานต่างกันมี  
แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจของ  
ข้าราชการกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้าน  
ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน  
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ส่วน  
แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการควรให้ความสำคัญและพัฒนา  
ข้าราชการ โดยให้ทำงานเป็นทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วมทำงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตาม  
ระเบียบข้อกฎหมาย ผู้นำควรให้คำยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ  
มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม  
สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่สูงขึ้น มอบหมายงานให้ตรงกับบทบาทหน้าที่

ให้รับผิดชอบ มอบงานที่หลากหลายและท้าทายมากขึ้น หน่วยงานควรสำรวจตรวจสอบตำแหน่งงานและจำนวนบุคลากรให้มีอัตราตำแหน่งเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้เลื่อนตำแหน่งที่ว่างก่อน

เบญจธรรม ดิสกุล (2561) งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายเหตุผลที่อยู่เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ และเพื่อศึกษาการรับรู้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและความสำคัญของสวัสดิการในองค์กรในการตัดสินใจรับราชการ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่สมัครใจให้ข้อมูล จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ จำนวน 8 คน รับราชการเนื่องจากมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยแสดงพฤติกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมใน 4 มิติ คือ มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมิติที่ 4 ความเสียสละ สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจในการรับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของภาครัฐที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยรวม และข้าราชการ จำนวน 12 คน ให้ความสำคัญของสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการรับราชการ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตได้ทั้งในด้าน 1) ครอบครัว จากการปลูกฝังสวัสดิการภาครัฐอันเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ที่มีต่อตนเองและครอบครัว 2) ความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ 3) ลดภาระค่าครองชีพ 4) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีเหตุผลเบื้องลึกคือต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

จุรี วรรณเจริญกุล (2558) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 320 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานครระหว่างวันที่ 1-20 พฤศจิกายน 2557 และประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการจากการศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบตามลำดับ และจากการศึกษาปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงานและด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับข้อเสนอแนะในการวิจัยคือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพตลอดจนนโยบาย แผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เนตรณัฐ ประยูรคารา (2552, น. 55-57) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือ ข้าราชการสายอาจารย์ และลำดับต่ำสุดคือ ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุนบุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือ บุคลากรในสังกัดคณะภาษาและการสื่อสาร สำนักวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์และลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. ซึ่งบุคลากรในสังกัดที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. จัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือบุคลากรสังกัดคณะสถิติประยุกต์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และในลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับปัญหา/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรมี 6 ประการ เกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการ การเลือกตั้งผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ข้อมูลข่าวสาร และมาตรการการออกกำลังกาย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การดำเนินการวิเคราะห์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

1. เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการออกแบบวิจัยที่มุ่งศึกษาวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายความรู้สึก ความชื่นชม ความไม่ชอบ ความเชื่อและประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้ด้วยกัน 2 วิธี

1.1 การวิจัยเชิงเอกสาร โดยมุ่งศึกษาค้นคว้าจากตำราทางวิชาการ เอกสารทางราชการ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความแม่นยำ

1.2 การทำแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ความมีบทบาทในหน่วยงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม 2.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ อาชวราชการ วุฒิการศึกษา

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 30 คน

#### 3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม ขึ้นเพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการวิจัย ในแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิด ที่กำหนดคำถามไว้หลาย คำตอบ และเพื่อให้ผู้ตอบสามารถตอบคำถามได้ตรงกับความต้องการของผู้ศึกษา ในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่ ผ่านมาของผู้วิจัยท่านอื่น และรวบรวม เรียบเรียงแบบสอบถามจากงานวิจัยเหล่านั้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน 4 ข้อ ลักษณะ แบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด เลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับ (1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ (2) ด้านความมีบทบาทในหน่วยงาน (3) ด้านความมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทำแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ลักษณะข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ ของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดการประเมินค่าแบบไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ตัวเลือก เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบตามที่รู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรจัดอันดับ Rating scale ดังนี้ แบ่งเป็น

มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลงผลคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยการรวมเข้าด้วยกันเพื่อให้ออกมาเป็นคะแนนสูงสุดแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตราภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช ได้อธิบายดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวน}} \\ &= \text{คะแนนสูงสุด} - \frac{\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ทำการศึกษาแนวคิดละทฤษฎี เอกสาร และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและนำมากำหนดแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาตามจุดมุ่งหมาย ทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการค้นคว้าแบบอิสระ

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ใช้เครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบใน ดังนี้

การตรวจสอบความแม่นยำหรือความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดย สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบ ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยนำแบบวัดให้ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดทำแบบสอบถามผ่าน google forms แก่ข้าราชการกองการเงิน ของ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบและวิเคราะห์เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินตามขั้นตอนวิจัยต่อไป

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ผู้ทำการศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมด และสร้างเครื่องมือการลงรหัส เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลข้อมูลทั่วไป ของของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน

3.5.2 สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถาม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

3.5.3 สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างไร กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาวุธราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 ผลการศึกษา

ผลของการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้จะได้นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	ข้าราชการกองการเงิน	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	14	46.7
หญิง	16	53.3
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ของข้าราชการกองการการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า เพศในภาพรวมของข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และเพศชาย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	ข้าราชการกองการการเงิน	
	จำนวน	ร้อยละ
18-30 ปี	11	36.7
31-40 ปี	11	36.7
41-50 ปี	2	6.7
51-60 ปี	6	20
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ของข้าราชการกองการการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มี อายุ 18-30 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ข้าราชการกองการการเงิน	
	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	2	6.7
อนุปริญญา/ปวส.	2	6.7
ปริญญาตรี	23	76.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	10
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า วุฒิการศึกษาในขณะปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และน้อยที่สุดมี 2 องค์กรประกอบคือ มัธยมศึกษา/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	ข้าราชการกองการเงิน	
	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	3	10
1-5 ปี	11	36.7
6-10 ปี	4	13.3
มากกว่า 10 ปี	12	40.0
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละรองลงมา คืออายุราชการ ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 11 คน

#### 4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.27	0.640	สูง
2. ท่านมีความพยายามอย่างหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.13	0.681	สูง
3. ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด	4.63	0.490	สูงที่สุด
4. ท่านแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้น	4.13	0.681	สูง
5. ค่าตอบแทนไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน	3.53	1.196	สูง
6. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับกองจนเกษียณ	3.73	1.048	สูง
7. ท่านไม่เคยรู้สึกท้อเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.50	0.820	ปานกลาง
<b>รวม</b>	3.99	0.794	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 คิดเป็นระดับความคิดเห็นคือ ระดับสูง โดยข้าราชการกองเห็นว่าคุณสมบัติที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาคือความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.27 อันดับที่ 3 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.13 คือ ความพยายามอย่างหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ถัดมาคือ ความคิดที่จะทำงานกับกองจนเกษียณ และ ค่าตอบแทนไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านไม่เคยรู้สึกท้อเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่  
การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ  
กองทัพไทย ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน

ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและ เสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.43	0.898	ปานกลาง
2. เมื่อมีการประชุมท่านจะแสดงความคิดเห็น เกือบทุกครั้ง	3.03	0.964	ปานกลาง
3. ท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	2.57	0.817	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.83	0.791	สูง
5. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.648	สูง
6. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไป ปฏิบัติในกอง	3.50	0.820	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนทำ ให้งานลุล่วงตามเป้าหมาย	3.87	0.776	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.816</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยที่ 3.44 โดยท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนทำให้งานลุล่วงตามเป้าหมาย ได้รับการจัดลำดับให้เป็นลำดับที่ 1 ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 และอันดับที่ 2 ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน และท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อันดับที่ 3 คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติในกอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อันดับที่ 4 คือท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ส่วนเมื่อมีการประชุมท่านจะแสดงความคิดเห็นเกือบทุกครั้งอยู่ในอันดับที่ 5 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และอันดับสุดท้ายคือท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายเป้าหมาย ของหน่วยงาน	4.33	0.661	สูง
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะนอกเหนือเวลางาน	4.20	0.664	สูง
3. ท่านมีความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ในการทำงานของหน่วยงาน	4.37	0.615	สูง
4. ท่านคิดว่าท่านทำงานอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงและยอมรับผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้นเสมอ	4.27	0.521	สูง
5. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายหรือค่านิยมเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจ	3.90	0.803	สูง
6. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน	3.90	0.712	สูง
7. ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานควรมีการเปลี่ยนแปลง	3.87	0.900	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.697</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยท่านมีความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ในการทำงานของหน่วยงาน ได้รับการจัดลำดับให้เป็นอันดับ 1 ด้วยค่าเฉลี่ย 4.37 อันดับที่ 2 คือท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนอันดับที่ 3 คือท่านคิดว่าท่านทำงานอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงและยอมรับผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะนอกเหนือเวลางาน อยู่ในอันดับ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และอันดับที่ 5 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบที่มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 คือท่านรู้สึกว่เป้าหมายหรือค่านิยมเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจ และท่านยอมรับและปฏิบัติ

ตามค่านิยมของหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานควร มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย สังกัดกองบัญชาการ กองทัพไทย

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	3.99	0.794	สูง
ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน	3.44	0.81	ปานกลาง
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.12	0.70	สูง
รวม	3.85	0.76	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมมีความคิดเห็นต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ ) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการ ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.99$ ) และด้านการมีบทบาทในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ใน ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ )

ตอนที่ 4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ  
 ตารางที่ 4.9 แสดงการสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ของข้าราชการกองการ  
 หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ  
 (n = 30)

ความคิดเห็น	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	3.91	0.474	4.06	0.604	-0.777	.448
2. ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน	3.55	0.419	3.34	0.604	1.100	.281
3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.08	0.481	4.15	0.479	-0.399	.693
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.458</b>	<b>3.85</b>	<b>0.562</b>	<b>0.759</b>	<b>.474</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้า ของข้าราชการกองการ  
 หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ จะ  
 เห็นได้ว่า ค่า t เท่ากับ 0.759 และเมื่อพิจารณาค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.474 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05  
 ดังนั้น สรุปได้ว่า ข้าราชการกองการ หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการ  
 กองทัพไทย มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ 0.05



**ตารางที่ 4.10** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ  
กองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามอายุ

(n = 30)

ความคิดเห็น	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.408	3	.803	3.387	.033*
	ภายในกลุ่ม	6.161	26	.237		
	รวม	8.569	29			
2. ด้านการมีบทบาทใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.965	3	.322	1.175	.338
	ภายในกลุ่ม	7.114	26	.274		
	รวม	8.079	29			
3. ด้านการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	1.704	3	.568	3.085	.045*
	ภายในกลุ่ม	4.789	26	.184		
	รวม	6.493	29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.435	3	.478	3.257	.038*
	ภายในกลุ่ม	3.817	26	.147		
	รวม	5.252	29			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่

**ตารางที่ 4.11** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ  
กองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

\*(n = 30)

ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	18-30 ปี	11	3.71				.006*
(2)	31-40 ปี	11	3.95				
(3)	41-50 ปี	2	4.36				
(4)	51-60 ปี	6	4.45				
<b>รวม</b>		<b>30</b>	<b>3.99</b>				

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของ  
ข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.12** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ  
กองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

\*(n = 30)

ด้านการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยม	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	18-30 ปี	11	3.84				.010*
(2)	31-40 ปี	11	4.16				
(3)	41-50 ปี	2	4.43				
(4)	51-60 ปี	6	4.45				
<b>รวม</b>		<b>30</b>	<b>4.12</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุที่มีอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมที่แตกต่างกับผู้ที่อายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ

\*(n = 30)

ความคิดเห็น	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.380	3	.793	3.332	.035*
	ภายในกลุ่ม	6.189	26	.238		
	รวม	8.569	29			
2. ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.830	3	.277	.992	.412
	ภายในกลุ่ม	7.249	26	.279		
	รวม	8.079	29			
3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	1.373	3	.458	2.324	.098
	ภายในกลุ่ม	5.120	26	.197		
	รวม	6.493	29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.187	3	.396	2.531	.079
	ภายในกลุ่ม	4.065	26	.156		
	รวม	5.252	29			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

\*(n = 30)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	อายุราชการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	น้อยกว่า 1 ปี	3	3.00				.010*
(2)	1-5 ปี	11	3.52				.039*
(3)	6-10 ปี	4	3.64				
(4)	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	12	3.40				
รวม		30	3.44				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติแตกต่างกับผู้ที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ  
กองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

\*(n = 30)

ความคิดเห็น	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.627	3	.209	.684	.570
	ภายในกลุ่ม	7.942	26	.305		
	รวม	8.569	29			
2. ด้านการมีบทบาทใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.128	3	.709	3.099	.044*
	ภายในกลุ่ม	5.951	26	.229		
	รวม	8.079	29			
3. ด้านการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	1.409	3	.470	2.403	.090
	ภายในกลุ่ม	5.084	26	.196		
	รวม	6.493	29			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.620	3	.207	1.161	.344
	ภายในกลุ่ม	4.632	26	.178		
	รวม	5.252	29			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าใน  
หน้าที่การงาน ของข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการ  
กองทัพไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความ  
คิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ในด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่

**ตารางที่ 4.16** แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของข้าราชการ  
กองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

\*(n = 30)

ด้านการมีบทบาท ในหน่วยงาน	วุฒิการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	มัธยมศึกษา/ปวช.	2	3.57		.034*		
(2)	อนุปริญญา/ปวส.	2	2.50			.011*	.008*
(3)	ปริญญาตรี	23	3.46				
(4)	ปริญญาโทหรือ สูงกว่า	3	3.76				
<b>รวม</b>		<b>30</b>	<b>4.12</b>				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของ  
ข้าราชการกองการเงิน หน่วยงานศูนย์รักษาความปลอดภัยสังกัด กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนก  
ตามวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อด้านการ  
มีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อด้านการ  
มีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อด้านการ  
มีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือสูง อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2	อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3	อายุราชการ ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
4	วุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมีบทบาทในหน่วยงาน และด้านความมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ของข้าราชการกองการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีการปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 30 คน โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 และ เป็นผู้ชาย 14 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 18-30 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ 51-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี วุฒิการศึกษาในขณะปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และ ที่น้อยที่สุดคือมัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ อนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ รองลงมา คืออายุราชการ ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ



36.7 อายุราชการ 6-10 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10

#### วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่า ความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จัดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ความพยายามอย่างหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ จัดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด จัดอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 การแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้น จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ค่าตอบแทนไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีความคิดที่จะทำงานกับกองจนเกษียณ จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และไม่เคยรู้สึกท้อเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการมีบทบาทในหน่วยงานอยู่ระดับปานกลาง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่า โอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อมีการประชุมท่านจะแสดงความคิดเห็นเกือบทุกครั้ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน จัดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จัดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติในกอง จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนทำให้งานลุล่วงตามเป้าหมาย จัดอยู่ในระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมอยู่ระดับสูง คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยกลุ่มตัวอย่างคิดว่า ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ของหน่วยงาน จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะนอกเหนือเวลางาน จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านมีความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ในการทำงานของหน่วยงาน งาน จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านคิดว่าท่านทำงานอย่างมีเหตุผลโดยคำนึงและยอมรับผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้นเสมอ จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายหรือค่านิยมเป็น

สิ่งทีสร้างแรงจูงใจ จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานควรมีการเปลี่ยนแปลง จัดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่อง 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ 2) การมีบทบาทในหน่วยงาน 3) การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกับผู้ที่อายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุที่มีอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมที่แตกต่างกับผู้ที่อายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกับผู้ที่อายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติแตกต่างกับผู้ที่อายุราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีความคิดเห็นต่อด้านการมีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่วุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อด้านการมีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อด้านการมีบทบาทในหน่วยงานที่แตกต่างกับผู้ที่วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผลจากการศึกษา

จากการศึกษา “ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา กองการการเงิน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” สามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการการเงิน ทุกคนล้วนมีความเต็มใจและตั้งใจในการทำงานอย่างหนัก มีความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและทำให้งานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด ทุกคนนั้นมีความผูกพันต่อหน่วยงานมีความคิดที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไปจนเกษียณแม้ในบางครั้งจะรู้สึกท้อเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้างก็ตาม

2. ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน มีผลต่อการปฏิบัติงาน เมื่อทุกคนรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากร่วมงานไม่ว่าจะเป็นจากตัวงานหรือความคิด ก็จะส่งผลให้ตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น และยังได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สามารถนำไปปรับใช้ในงานทำงานได้อีกด้วย ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอย่างแท้จริง

3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม มีผลทำให้ข้าราชการนั้นเต็มใจทำงานไม่ว่าจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายในเวลางานหรือนอกเวลางาน ทุกคนล้วนมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ของหน่วยงาน และยังมีความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ของหน่วยงาน สามารถยอมรับเหตุและผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำไม่ว่าจะเป็นของตนเองหรือส่วนร่วม แต่ทุกคนนั้นมีความคิดว่าค่านิยมและเป้าหมายของหน่วยงานนั้นควรมีการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ตามยุคสมัย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ทางหน่วยงานควรมีการสนับสนุนต่อข้าราชการเมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรค มากกว่าการให้หาคำตอบด้วยตนเอง เนื่องด้วยข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานในด้านที่ตนได้รับการศึกษามาเฉพาะทาง ควรมีโครงการหรือนโยบายที่พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านทางสายงาน ที่ข้าราชการปฏิบัติงานอยู่เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ และไม่มีความรู้สึกว่างานยากจนต้องโยกย้ายไป ควรมีการประเมินผลที่หลากหลาย เนื่องจากข้าราชการแต่ละคนนั้นมีปริมาณงานและความรับผิดชอบที่มากน้อยแตกต่างกันออกไป จึงควรใช้หลายๆเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน

2. ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดโอกาสเสนอแนะข้อปรับปรุงงานที่เป็นเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรับปรุงงานที่ทำอยู่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างความรู้สึกให้ข้าราชการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน มีส่วนในการแก้ไขข้อผิดพลาดของหน่วยงาน และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานมากกว่าการทำตามข้อบังคับ ที่ทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดและล่าช้า มากกว่าที่ควรจะเป็น

3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จากผลจากแบบสำรวจในข้อ ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานควรมีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 จัดอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าข้าราชการในปัจจุบันจะยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน แต่ข้าราชการ นั้นคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน ควรมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับปัจจุบันมากกว่าอดีต ด้วยเมื่อตัวข้าราชการนั้นมีความรู้สึกที่เป้าหมายและค่านิยมเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อความรู้สึกของข้าราชการและเป้าหมาย ค่านิยมนั้นมีความสอดคล้องกัน นั้นจะส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้สึกด้านบวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลที่ดีต่องานที่ทำอยู่และหน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย
3. ควรมีการขยายขอบเขตประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นและสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างได้
4. ควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

## บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ แก้วคง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความยุติธรรมในองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. (วิทยาสาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุนทร์ ลักษณะวิศิษฐ์. (2552). บทความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2564, จากเว็บไซต์: <http://educ105.wordpress.com/>.
- จุไรวรรณ บินดุเล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เฉลิมพร จำหูน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองการสื่อสารกรมการทหารสื่อสาร กองทัพบก. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดำรงศักดิ์ ต่อประเสริฐ. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นุสรา คงอินทร์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม).
- เบญจธรรม. (2558). การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

## บรรณานุกรม

- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). **ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมศึกษาเฉพาะกรณีวิทยานิพนธ์.** (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ไพศาล นกสินธุรวงศ์. (2550). **ทหารอาชีพ.** สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2564, จากเว็บไซต์:  
<http://www.rtni.org/library/book/%e0%b8%97%e0%b8%ab%e0%b8%b2%e0%b8%a3%e0%b8%ad%e0%b8%b2%e0%b8%8a%e0%b8%b5%e0%b8%9e/>.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: เอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- ศศิณา ปาละสิงห์. (2547). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือน สายสามัญ สังกัด ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สนาน พึ่งบัว. (2557) **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเลือกผู้นำองค์กรบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.**
- สาวิตร พรหมมี. (2554) **ภาวะผู้นำพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลแห่งหนึ่ง.** (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อรรถพร คำคม. (2546) **การให้บริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์ : ศึกษาจากความคิดเห็นของผู้ใช้บริการฝ่ายกิจการสาขากรุงเทพและปริมณฑล.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เอกสารอื่นๆ **ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและเลื่อนชั้นของข้าราชการ พุทธศักราช 2541.**

ภาคผนวก

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการกองการเงิน**  
**ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย**

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

18-30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  51-60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษา/ปวช.  อนุปริญญา/ปวศ.  
ปริญญาตรี  ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. อายุงาน

น้อยกว่า 1 ปี  1-5 ปี  
 6-10 ปี  มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่</b>					
1.ท่านมีความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
2.ท่านมีความพยายามอย่างหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
3.ท่านมีความพยายามที่จะทำงานให้สมบูรณ์ที่สุด					
4.ท่านแสดงออกในการทำงานอย่างกระตือรือร้น					
5.ค่าตอบแทนไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน					
6.ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับกองจนเกษียณ					
7.ท่านไม่เคยรู้สึกท้อเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
<b>2. ด้านการมีบทบาทในหน่วยงาน</b>					
1.ท่านมีโอกาสดำเนินการความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน					
2.เมื่อมีการประชุมท่านจะแสดงความคิดเห็นเกือบทุกครั้ง					
3.ท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน					
4.เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
5.ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6.ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติในกอง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนทำให้งาน คล่องตามเป้าหมาย					
<b>3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม</b>					
1.ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย ของหน่วยงาน					
2.ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามงานที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้จะนอกเหนือเวลางาน					
3.ท่านมีความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ในการทำงาน ของหน่วยงาน					
4.ท่านคิดว่าท่านทำงานอย่างมีเหตุผลโดยคำนึง และยอมรับผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้น เสมอ					
5.ท่านรู้สึกว่าคุณภาพหรือค่านิยมเป็นสิ่งสร้าง แรงจูงใจ					
6.ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของ หน่วยงาน					
7.ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน ควรมีการเปลี่ยนแปลง					

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โปรดเสนอแนะความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข  
และปรับปรุง

.....

.....

.....

\*\*\*ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม\*\*\*

ผู้จัดทำ

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	ร้อยตรี รณฤทธิ์ จิตตะเสนีย์
วัน/เดือน/ปีเกิด	18 ตุลาคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2557 ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์การทำงาน	ปัจจุบัน กองบัญชาการกองทัพไทย หน่วยงาน ศูนย์รักษาความปลอดภัย