

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก” ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 180 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน 3 ด้าน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าสถิติ (t-test for Independent) จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ, จำแนกตามระดับการศึกษา, จำแนกตามระดับชั้นยศ, และจำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ ใช้การทดสอบค่าสถิติ (F-test One Way Analysis of Variance)

#### สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนข้าราชการ กรมกำลังพล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	91	50.6
หญิง	89	49.4
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	61	33.9
31 - 40 ปี	72	40.0
41 - 50 ปี	41	22.8
51 - 60 ปี	6	3.3
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และมีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	28.9
ปริญญาตรี	114	63.3
ปริญญาโท	14	7.8
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	69	38.3
นายทหารประทวน	111	61.7
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และนายทหารประทวน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ

จำนวนปีที่รับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	95	52.8
11 – 20 ปี	61	33.9
21 – 30 ปี	2	11.1
30 ปีขึ้นไป	4	2.2
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่รับราชการ 1 – 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา จำนวนปีที่รับราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 จำนวนปีที่รับราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และจำนวนปีที่รับราชการ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

n = 180

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.51	สูง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	0.55	สูง
3. ลักษณะของการทำงาน	3.61	0.61	สูง
4. ความรับผิดชอบ	3.72	0.64	สูง
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.68	0.66	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.48</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.51) รองลงมา การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.55) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.64) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.66) และลักษณะของการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการทำงาน

n = 180

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์	3.90	0.64	สูง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.74	0.54	สูง
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุกๆ ครั้ง	3.90	0.62	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.51</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ : ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.64) รองลงมา ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทุก ๆ ครั้ง ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.62) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ  
: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

n = 180

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ	4.23	0.67	สูงมาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชย ต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.66	0.76	สูง
3. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา	3.63	0.76	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ : ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.67) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.76) และการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ  
: ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน

n = 180

ลักษณะของการปฏิบัติงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุง พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมอยู่เสมอ	3.66	0.74	สูง
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	3.79	0.71	สูง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.38	0.84	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.61</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ : ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.71) รองลงมา ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.74) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ  
: ด้านความรับผิดชอบ

n = 180

ความรับผิดชอบ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบความรับผิดชอบในการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.59	0.83	สูง
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.68	สูง
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลา กำหนด	3.84	0.72	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.64</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ : ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า

ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.72) รองลงมา ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.68) และท่านได้รับมอบความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.83	0.76	สูง
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.56	0.83	สูง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.65	0.80	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.66</b>	<b>สูง</b>

n = 180

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.76) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.80) และท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมและศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

n = 180

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือน	3.30	0.68	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.44	0.67	สูง
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.73	สูง
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.65	สูง
5. สถานภาพของอาชีพ	4.17	0.65	สูง
6. นโยบายและการบริหาร	3.80	0.69	สูง
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.56	สูง
8. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.62	0.73	สูง
9. ความมั่นคงในการทำงาน	3.94	0.68	สูง
รวม	3.70	0.49	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

สถานภาพของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.65) รองลงมา ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.68) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.65) นโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.69) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.73) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.73) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.56) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.67) และ เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านเงินเดือน

n = 180

เงินเดือน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.36	0.76	สูง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.07	0.96	ปานกลาง
3. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.47	0.72	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.72) รองลงมา เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.76) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

n = 180

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ	3.48	0.81	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	3.45	0.80	สูง
3. งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.39	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.67</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน : ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.81) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.80) และงานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

n = 180

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.82	0.79	สูง
2. เมื่อท่านเกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ	3.80	0.77	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ รับผิดชอบอย่างเสมอภาค	3.52	0.83	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>0.73</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน : ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.79) รองลงมา เมื่อท่านเกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.77) และผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

n = 180

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	3.84	0.88	สูง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.89	0.70	สูง
3. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.65	สูง
รวม	3.84	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.70) รองลงมา ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.65) และท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านสถานภาพของอาชีพ

n = 180

สถานภาพของอาชีพ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.07	0.76	สูง
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.25	0.73	สูงมาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.21	0.72	สูงมาก
รวม	4.17	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านสถานภาพของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.73) รองลงมา ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) และท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคม ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านนโยบายและการบริหาร

n = 180

นโยบายและการบริหาร	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน	3.80	0.72	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	3.86	0.76	สูง
3. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	3.76	0.75	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.69</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.76) รองลงมา ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.72) และท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n = 180

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.63	สูง
2. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.43	0.69	สูง
3. พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ	3.47	0.82	สูง
รวม	3.51	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วยงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.63) รองลงมา พื้นที่ปฏิบัติงานของท่าน มีจำนวนบุคลากร เหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.82) และท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.69) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

n = 180

วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56	0.74	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.73	0.80	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในกรมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58	0.87	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.73</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน : ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.80) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในกรมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.87) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน  
: ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ในการทำงาน	4.17	0.71	สูง
2. ท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุ	3.72	0.74	สูง
3. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน	3.92	0.84	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.68</b>	<b>สูง</b>

n = 180

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน : ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.71) รองลงมา ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.84) และท่านพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านปัจจัยจิตใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามเพศ

แรงงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.82	0.55	3.88	0.48	-0.778	.437
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.77	0.60	3.93	0.49	-2.040	.043*
3. ลักษณะของการปฏิบัติงาน	3.58	0.67	3.65	0.56	-0.749	.455
4. ความรับผิดชอบ	3.63	0.67	3.82	0.61	-1.983	.049*
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.56	0.69	3.81	0.61	-2.523	.013*
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>0.50</b>	<b>3.81</b>	<b>0.44</b>	<b>-2.064</b>	<b>.040</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มาอายุต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามอายุ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.051	3	0.684	2.666	.049*
	ภายในกลุ่ม	45.121	176	0.256		
	รวม	47.172	179			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.477	3	1.159	3.962	.009*
	ภายในกลุ่ม	51.483	176	0.293		
	รวม	54.960	179			
3. ลักษณะของการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.637	3	1.879	5.262	.002*
	ภายในกลุ่ม	62.844	176	0.357		
	รวม	68.481	179			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.611	3	0.277	0.480	.697
	ภายในกลุ่ม	74.685	176	0.439		
	รวม	75.296	179			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.831	3	0.482	0.631	.596
	ภายในกลุ่ม	77.329	176	0.226		
	รวม	78.160	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.445	3	0.482	2.130	.098
	ภายในกลุ่ม	39.801	176	0.226		
	รวม	41.246	179			

จากตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.24** แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.786	2	.893	3.482	.033*
	ภายในกลุ่ม	45.387	177	.256		
	รวม	47.172	179			
2. การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.248	2	1.124	3.775	.025*
	ภายในกลุ่ม	52.712	177	.298		
	รวม	54.960	179			
3. ลักษณะของการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.165	2	.083	.214	.807
	ภายในกลุ่ม	68.315	177	.386		
	รวม	68.481	179			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.403	2	.702	1.681	.189
	ภายในกลุ่ม	73.892	177	.417		
	รวม	75.296	179			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.363	2	1.181	2.759	.066
	ภายในกลุ่ม	75.798	177	.428		
	รวม	78.160	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.524	2	.262	1.138	.323
	ภายในกลุ่ม	40.722	177	.230		
	รวม	41.246	179			

จากตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามระดับชั้นยศ

แรงงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	ระดับชั้นยศ				t	Sig.
	นายทหาร สัญญาบัตร		นายทหาร ประทวน			
	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.93	0.58	3.79	0.49	1.706	.090
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.78	0.53	3.88	0.56	-1.160	.248
3. ลักษณะของการปฏิบัติงาน	3.51	0.60	3.67	0.62	-1.651	.101
4. ความรับผิดชอบ	3.63	0.69	3.78	0.61	-1.493	.137
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64	0.52	3.71	0.73	-0.737	.462
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.47</b>	<b>3.77</b>	<b>0.48</b>	<b>-0.918</b>	<b>.360</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยงใจ จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพล  
ทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.290	3	.893	2.993	032*
	ภายในกลุ่ม	44.883	176	.256		
	<b>รวม</b>	<b>47.172</b>	<b>179</b>			
2. การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.605	3	1.124	5.365	001*
	ภายในกลุ่ม	50.355	176	.298		
	<b>รวม</b>	<b>54.960</b>	<b>179</b>			
3. ลักษณะของการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.781	3	.083	3.429	018*
	ภายในกลุ่ม	64.699	176	.386		
	<b>รวม</b>	<b>68.481</b>	<b>179</b>			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.563	3	.702	1.224	.295
	ภายในกลุ่ม	73.732	176	.417		
	<b>รวม</b>	<b>75.296</b>	<b>179</b>			
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.869	3	1.181	0.660	.578
	ภายในกลุ่ม	77.292	176	.428		
	<b>รวม</b>	<b>78.160</b>	<b>179</b>			
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	2.056	3	.262	3.077	.029
	ภายในกลุ่ม	39.190	176	.230		
	<b>รวม</b>	<b>41.246</b>	<b>179</b>			

จากตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ พบว่า จำนวนปีที่รับราชการของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือน	3.35	0.75	3.25	0.60	.949	.344
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.42	0.76	3.46	0.57	-.427	.670
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.81	3.65	0.63	1.079	.282
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.56	3.95	0.71	-2.363	.019*
5. สถานภาพของอาชีพ	4.12	0.70	4.23	0.59	-1.067	.287
6. นโยบายและการบริหาร	3.75	0.75	3.86	0.62	-1.074	.284
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.46	0.54	3.57	0.58	-1.282	.201
8. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.66	0.81	3.59	0.65	.645	.520
9. ความมั่นคงในการทำงาน	3.74	0.69	4.14	0.60	-4.182	.000*
รวม	3.67	0.55	3.74	0.42	-1.078	.282

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.27 พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	7.227	3	2.409	5.518	.001*
	ภายในกลุ่ม	76.837	176	0.437		
	<b>รวม</b>	<b>84.064</b>	<b>179</b>			
2. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.758	3	0.253	0.545	.652
	ภายในกลุ่ม	81.501	176	0.463		
	<b>รวม</b>	<b>82.259</b>	<b>179</b>			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.397	3	0.799	1.502	.216
	ภายในกลุ่ม	93.630	176	0.532		
	<b>รวม</b>	<b>96.027</b>	<b>179</b>			
4. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.619	3	0.540	1.283	.282
	ภายในกลุ่ม	74.038	176	0.421		
	<b>รวม</b>	<b>75.657</b>	<b>179</b>			
5. สถานภาพของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.499	3	0.833	1.980	.119
	ภายในกลุ่ม	74.026	176	0.421		
	<b>รวม</b>	<b>76.525</b>	<b>179</b>			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6.276	3	2.092	4.631	.004*
	ภายในกลุ่ม	79.508	176	0.452		
	<b>รวม</b>	<b>85.785</b>	<b>179</b>			
7. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.643	3	0.548	1.736	.161
	ภายในกลุ่ม	55.517	176	0.315		
	<b>รวม</b>	<b>57.160</b>	<b>179</b>			
8. วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.726	3	0.909	2.315	.173
	ภายในกลุ่ม	95.113	176	0.540		
	<b>รวม</b>	<b>97.839</b>	<b>179</b>			
9. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.151	3	0.548	2.295	.077
	ภายในกลุ่ม	79.849	176	0.239		
	<b>รวม</b>	<b>83.000</b>	<b>179</b>			
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	1.644	3	0.482	2.130	.080
	ภายในกลุ่ม	42.040	176	0.226		
	<b>รวม</b>	<b>43.684</b>	<b>179</b>			

จากตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยห้าข้อ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหาร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยห้าฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.575	2	.788	1.690	.187
	ภายในกลุ่ม	82.489	177	.466		
	รวม	84.064	179			
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	6.037	2	3.019	7.010	.001*
	ภายในกลุ่ม	76.222	177	.431		
	รวม	82.259	179			
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.139	2	.569	1.062	.348
	ภายในกลุ่ม	94.889	177	.536		
	รวม	96.027	179			
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.467	2	.233	.549	.578
	ภายในกลุ่ม	75.190	177	.425		
	รวม	75.657	179			
5. สถานภาพของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	10.348	2	5.174	13.838	.000
	ภายในกลุ่ม	66.178	177	.374		
	รวม	76.525	179			
6. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.165	2	2.083	4.516	.012*
	ภายในกลุ่ม	81.620	177	.461		
	รวม	85.785	179			
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.845	2	.422	1.327	.268
	ภายในกลุ่ม	56.316	177	.318		
	รวม	57.160	179			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.093	.168	.846
	ภายในกลุ่ม	97.654	177	.522		
	<b>รวม</b>	<b>97.839</b>	<b>179</b>			
9. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.010	2	3.005	6.908	.001*
	ภายในกลุ่ม	76.990	177	.435		
	<b>รวม</b>	<b>83.000</b>	<b>179</b>			
<b>รวม</b>	ระหว่างกลุ่ม	2.068	2	1.034	4.399	.014
	ภายในกลุ่ม	41.616	177	.235		
	<b>รวม</b>	<b>43.684</b>	<b>179</b>			

จากตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยห้า จําแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับชั้นยศ

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก	ระดับชั้นยศ				t	Sig.
	นายทหาร สัญญาบัตร		นายทหาร ประทวน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือน	3.25	0.62	3.33	0.72	-0.735	.463
2. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	3.53	0.63	3.39	0.69	1.407	.161
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.72	0.57	3.70	0.81	0.228	.820
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.76	0.46	3.88	0.74	-1.398	.164
5. สถานภาพของอาชีพ	4.13	0.65	4.20	0.65	-0.717	.474
6. นโยบายและการบริหาร	3.73	0.67	3.85	0.70	-1.146	.253
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.52	3.52	0.59	-0.301	.764
8. วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.76	0.63	3.54	0.78	1.954	.052
9. ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	0.71	3.98	0.65	-1.013	.312
<b>รวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.45</b>	<b>3.71</b>	<b>0.51</b>	<b>178</b>	<b>.839</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยงูใจ จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.162	3	.387	.823	.483
	ภายในกลุ่ม	82.902	176	.471		
	<b>รวม</b>	<b>84.064</b>	<b>179</b>			
2. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.218	3	1.073	2.388	.071
	ภายในกลุ่ม	79.041	176	.449		
	<b>รวม</b>	<b>82.259</b>	<b>179</b>			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.580	3	.860	1.620	.186
	ภายในกลุ่ม	93.447	176	.531		
	<b>รวม</b>	<b>96.027</b>	<b>179</b>			
4. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.607	3	.536	1.273	.285
	ภายในกลุ่ม	74.050	176	.421		
	<b>รวม</b>	<b>75.657</b>	<b>179</b>			
5. สถานภาพของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.422	3	.807	1.918	.128
	ภายในกลุ่ม	74.103	176	.421		
	<b>รวม</b>	<b>76.525</b>	<b>179</b>			
6. นโยบายและการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.773	3	.924	1.960	.122
	ภายในกลุ่ม	83.012	176	.472		
	<b>รวม</b>	<b>85.785</b>	<b>179</b>			
7. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.888	3	.963	3.122	.027*
	ภายในกลุ่ม	54.272	176	.308		
	<b>รวม</b>	<b>57.160</b>	<b>179</b>			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารบก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. วิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.046	3	.682	1.253	.292
	ภายในกลุ่ม	95.793	176	.544		
	รวม	97.839	179			
9. ความมั่นคงในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.397	3	.132	.282	.839
	ภายในกลุ่ม	82.603	176	.469		
	รวม	83.000	179			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.168	3	.389	1.612	.188
	ภายในกลุ่ม	42.516	176	.242		
	รวม	43.684	179			

จากตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ในด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามจำนวนปีที่รับราชการ พบว่า จำนวนปีที่รับราชการของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านก็ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05