ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

MOTIVATIONS FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICENCY OF THE ROYAL THAI ARMY OFFICERS IN THE 1st INFANTRY BATTALION, THE 7th INFANTRY REGIMENT

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
พ.ศ. 2560

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ผู้วิจัย ณัฐวัตร เป็งวันปลูก

สาขาวิชา การบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก อาจารย์ ดร.กัลยา ใจรักษ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทริกา มณีพันธ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัลยา ใจรักษ์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฏฐ์ พลวัน)
วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ผู้วิจัย : จ่าสิบเอกณัฐวัตร เป็งวันปลูก

สาขาวิชา : การบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: อาจารย์ ดร.กัลยา ใจรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี

คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด

ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน ข้าราชการทหาร

The Title : Motivations Factors Affecting Performance Efficiency of the Royal Thai Army Officers in the 1st Infantry Battalion, the 7th Infantry Regiment

The Author : Nathawat Pengwonplug

Program : Master of Management

Indepandent Study Advisor : Lectureer Dr Kallaya Jairak Chairman

ABSTRACT

Motivations Factors Affecting Performance Efficiency of the Royal Thai Army Officers in the 1st Infantry Battalion, the 7th Infantry Regiment aims to study the motivations factors affecting performance efficiency of the Royal Thai Army officers in the 1st Infantry Battalion, the 7th Infantry Regiment. The sample group consists of 226 people who are the Royal Thai Army officers in the 1st infantry battalion, the 7th infantry regiment (Commissioned Officer 30 persons, Non - Commissioned Officer 196 persons). The instrument used to collect data was a questionnaire. The quality of the instrument has been tested in two aspects which are content validity and reliability. Statistical analysis comprises of descriptive statistics analysis referring to frequency as well as percentage used to analyze personal data and inferential statistics analysis used Multiple Regression Analysis at the 0.05 statistical significance to analyze motivations factors and contributing factors affecting performance efficiency.

The results demonstrated that the questionnaire respondents aged between 25 – 34 years old accounting for 61.10 percent. 50.90 percent of the respondents are single. 85.00 percent of the participants graduated lower than bachelor's degree with average income of 10,001-15,000 baht which is accounted for 37.20 percent. 42.90 percent of the respondents have been working less than ten years. The majority of them are sergeant which accounted for 22.12 percent and 30.53 percent have head position.

According to the result, it has been demonstrated that in order to promote effectiveness in the operation of the government officers of the Royal Thai Army Officers in the 1st Infantry Battalion, the 7th Infantry Regiment, there are many factors which are;

One motivations factors that affect effective performance is a job description. Respondents have the same level of their opinion on the point of a job description that they has a responsibility with their maximum ability.

Additionally, there are four factors promoting the efficiency in the operation which are 1) relationships with commanders to support them. 2) Job stability which has been stated to provide high confidence on the job stability in the future. 3) Organization engagement which can make them feel proud and 4) personal well - being which has positive effects in their lives.

Keywords : Motivations Factors, Performance Efficiency, Thai Army Officers

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.กัลยา ใจรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆมาโดยตลอด จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา สัตโยภาส อาจารย์ ดร.ปะราสี เอนก และอาจารย์ ดร.นัทธ์หทัย เฉาตระกูล ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณคณาอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ รวมไปถึงบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้สนับสนุนการทำงานและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดามารดา ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาอันดียิ่งจากทุกท่าน และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ง**
กิตติกรรมประกาศ	**ฉ**
สารบัญ	**ช**
สารบัญตาราง	**ฌ**
สารบัญภาพ	**ญ**
บทที่	
1 บทนำ	**1**
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
สมมติฐานงานวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	**9**
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	**56**
รูปแบบการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**60**
	ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคล	62
	ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	66
5	**สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**82**
	สรุปผลการวิจัย	82
	อภิปรายผล	86
	ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม		**92**
ประวัติผู้วิจัย		**97**
ภาคผนวก		**98**
	ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	**99**

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 สรุปการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…… 53

4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคล…….....…….....…….. 62

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7……..…..…… 65

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7…….…… 70

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7..... 73

4.5 การแปลงเป็นตัวแปรหุ่น ด้วยวิธีกำหนดรหัสแบบดัมมี่ (Dummy variable)..... 76

4.6 ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7..... 77

4.7 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย……..…….….	6
2.1 มุมมอง 4 ด้านของ Balance Score Card……..……....	18
2.2 โมเดล แรงจูงใจ…….....……...…….	21
2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์…….....……..….	29
5.1 ตัวแบบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7.....	89

.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้ามายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนั้นบุคลากร ยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย หน่วยงานราชการ แม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังเช่นองค์กรธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้น ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 เป็นหน่วยทหารราบมีที่ตั้งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ฉะนั้นภารกิจของหน่วยจึงมีความหลากหลายและมีจำนวนมาก ทั้งภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของกองทัพบก คือภารกิจรักษาความสงบในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) และภารกิจรักษาดินแดนในเขตพื้นที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ภารกิจรอง คือการช่วยเหลือประชาชน และหน่วยงานต่างๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำพูน ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ด้วยภารกิจที่มีความหลากหลาย บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การวางแผนด้านกิจการพลเรือน

ด้านเทคโนโลยี และด้านการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ จึงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญอย่างมากในการทำให้ภารกิจสามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันอัตราการลาออกของข้าราชการทหารประจำในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีอัตราการลาออกและย้ายหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยพิจารณาจากอัตราการลาออกและย้ายหน่วยของข้าราชการทหาร ร.7 พัน.1 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 ถึง ปีงบประมาณ 2560 มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 12 (บัญชีสถานภาพข้าราชการทหาร ร.7 พัน.1, 2560) โดยกลุ่มที่ลาออกและย้ายหน่วยงานในปัจจุบันเป็นข้าราชการทหารประจำที่มีค่าเฉลี่ยด้านอายุน้อยลงและส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การประสานงานกับหน่วยงานราชการภายนอก การสูญเสียเวลาในการฝึกฝนบุคลากรใหม่ทดแทน และการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับการแข่งขันเพื่อทดสอบขีดความสามารถด้านความรู้ทักษะทางทหาร และความชำนาญเฉพาะหน้าที่เป็นรายบุคคล รวมทั้งการปฏิบัติการเป็นรายหน่วยตามนโยบายของกองทัพบก การลาออกและย้ายหน่วยงานของบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้ จะต้องทราบข้อมูลที่ชัดเจนในด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยศึกษาระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ(เฮิร์ซเบิร์ก)ที่นำแนวคิดเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงมีแนวทางในการบริหารขีดความสามารถ และผลงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนขึ้น ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรต่อไป (รัตน์ชนก จันยัง, 2556 : 14)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

2. เพื่อวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารประจำการสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554 : 25)

2. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ ในอาชีพข้าราชการทหาร รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างเหมาะสม

3. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างค่าล่วงเวลาโบนัสเป็นเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

4. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆที่องค์การมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น เบี้ยเลี้ยงเงินพิเศษในการรบ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรักสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงานต้องพึ่งพาอาศัยกันทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้การช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

7. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการไว้วางใจและถูกคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงาน รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยจากหน่วยงานภายนอก

8. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายขององค์กรที่กำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจน เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์การที่มีระบบระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรม และใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

9. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในกองร้อยความพร้อมของอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน

10. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของกำลังพลที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงานความแน่นอนความคงทนของตำแหน่ง และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์การ

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่คอยควบคุมดูแลการทำงานของกำลังพลให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

12. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความยึดมั่นและภาคภูมิใจในองค์กร การกระทำใดๆ โดยยึดถือชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ

13. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว การมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงาน

14. กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารประจำทุกนาย ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

15. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระเบียบปฏิบัติที่กำลังพลภายในองค์กรยึดถือและปฏิบัติ

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

7. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

9. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

10. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

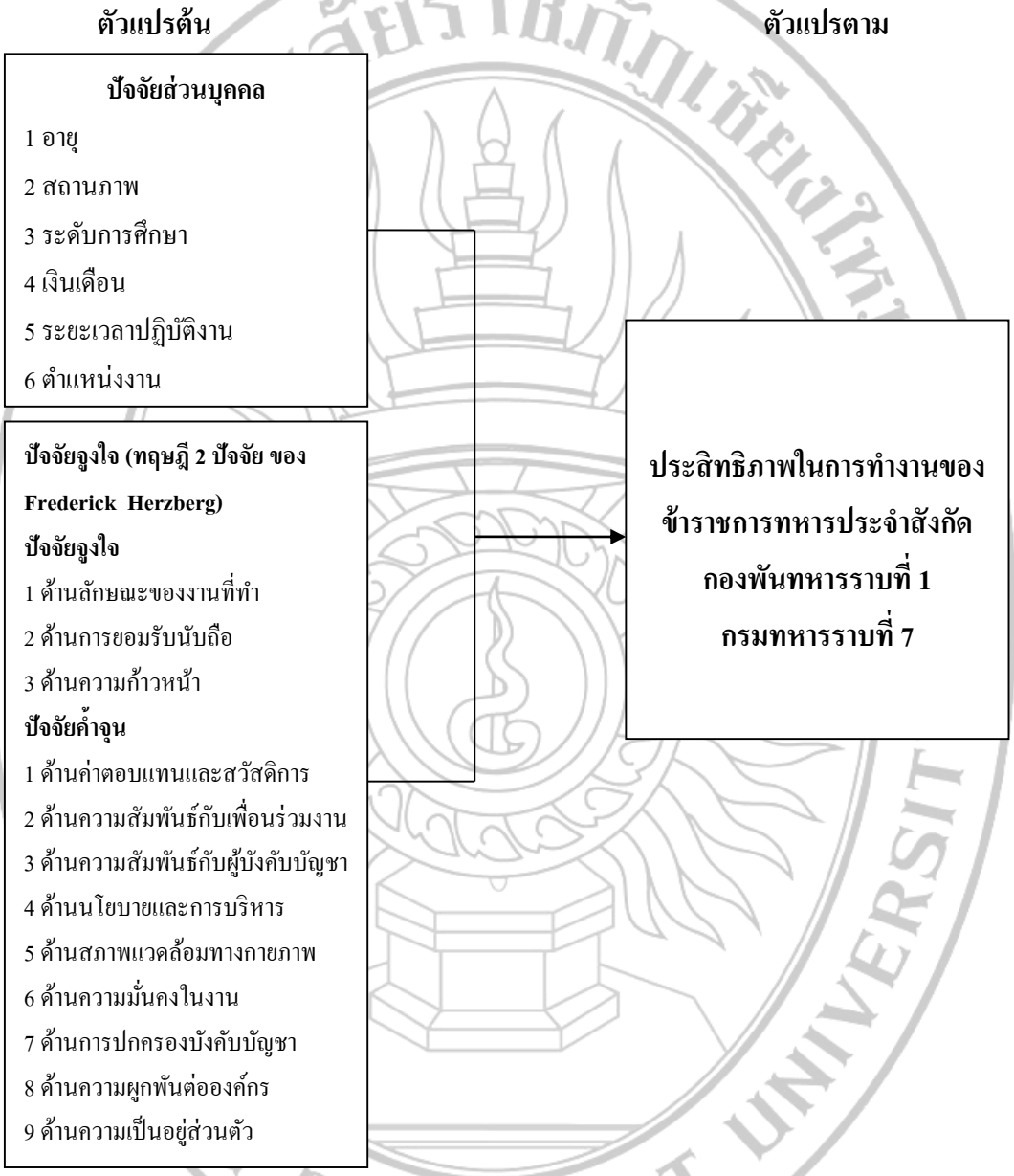
11. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

12. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

13. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากภาพที่ 1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย
   1.1 อายุ
   1.2 สถานภาพ
   1.3 ระดับการศึกษา
   1.4 เงินเดือน
   1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
   1.6 ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg) ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

2.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ
2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2.7 ด้านการยอมรับนับถือ
2.8 ด้านนโยบายและการบริหาร
2.9 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2.10 ด้านความมั่นคงในงาน
2.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
2.12 ด้านความผูกพันต่อองค์กร
2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.2 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานของ Harrinton Emerson

2.1.4 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการผลิต

2.1.5 ทฤษฎีระบบ

2.1.6 ทฤษฎีระบบวัดผลดุลยภาพ (Balance Score Card:BSC)

2.1.7 ทฤษฎีตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPI)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.3 ความหมายความพึงพอใจในงาน

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.5 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Need)

2.2.6 ทฤษฎี ERG

2.2.7 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

รัตน์ชนก จันยัง (2556 : 19) ประสิทธิภาพ ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้วนักวิชาการในไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย เช่น ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน (Process) คือการทำงานที่ได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่ทำให้การดำเนินงานสะดวกมากขึ้นกว่าเดิม และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 114) ประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา ใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 42-43) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effciency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่นำเข้า (Input) กับผลที่ได้รับ (Output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และวิธีการผลิต) ที่นำเข้ามา หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ในขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด ก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดการเกี่ยวพันกับการค้นหาวิธีการใช้ต้นทุนทางด้านทรัพยากรที่น้อยที่สุด หรือการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เมื่อนำมารวมเข้ากับความพึงพอใจ (Satisfaction) ของลูกค้าย่อมหมายถึง คุณภาพในตัวผลิตภัณฑ์ที่มีโอกาสซื้อซ้ำ หรือบอกต่อลูกค้าว่าเป็นผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ ดังนั้นวิธีการหาประสิทธิภาพจึงสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ E = ประสิทธิภาพ (Efficiency)

O = ผลผลิตที่ได้รับ (Output)

I = ทรัพยากรที่นำเข้า (Input)

S = ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554 : 25)

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด (Indicator) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่งไม่ว่าจะเป็นการบริหารโครงการหรือบริหารองค์การในทุกระดับ ทั้งองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐ การบริหารงานที่ขาดตัวชี้วัดหรือมีตัวชี้วัดที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผู้บริหารไม่ทราบข้อเท็จจริงหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวของการดำเนินงานได้ ดังนั้นในการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายใต้โครงการหรือตามภารกิจขององค์กรจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องและผลที่ได้จากการดำเนินงานเป็นระยะๆ ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์หรือใช้ผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 นักวางแผนและนักบริหารมีแนวความคิดการบริหารจัดการโดยเน้นจุดหมายปลายทาง (Management by Objective) ได้พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการดำเนินงานของโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) เพื่อวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลิตภาพ (Productivity) ด้วยตัวบ่งชี้วัดซึ่งมีค่าอัตราส่วน (Ratio) และสัดส่วน (Proportion) ในรูปต่างๆ ไดแก่ ปริมาณผลผลิตภายในช่วงเวลาที่กำหนด ความประหยัด คุณภาพ ความรวดเร็ว เป็นต้น และยังคงเป็นหลักในการกำหนดตัวชี้วัดผลงานหรือผลผลิตจากการปฏิบัติงาน (Performance Indicators) มาจนถึงปัจจุบันนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2544)

คำนิยามของ “ตัวชี้วัด” มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างเป็นแนวทางของความหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

The American Heritage Dictionary (1972) นิยามตัวชี้วัดว่า หมายถึง ข้อความที่ใช้บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

John stone (1981) กล่าวว่าตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือตัวประกอบ (Factor) ที่ใช้วัดเพื่อให้ได้คุณค่าหรือคุณลักษณะ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพของลักษณะหรือผลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เมธี ครองแก้ว (2540) ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่าเป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่าการพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องของการดูผลสัมฤทธิ์ของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน

จากความหมายของตัวชี้วัดที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ต่างๆกัน พอจะสรุปได้ว่า “ตัวชี้วัด” คือ ข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือค่าทางสถิติที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือวัดหรือตัวชี้บอกถึงกระบวนการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร และเป็นตัวแปรที่สามารถใช้อธิบายสถานการณ์ในเรื่องต่างๆณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ใช้ชี้บอกทิศทางการเปลี่ยนแปลงและแสดงความสัมพันธ์ของสิ่งที่ต้องการวัดกับสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความสำคัญของตัวชี้วัด

ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ผู้ที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อให้กิจกรรมเหล่านั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการติดตามประเมินผลก็คือ “ตัวชี้วัด” การบริหารงานที่ไม่มีการติดตามหรือขาดตัวชี้วัดที่ชัดเจนย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์กร เพราะทำให้ไม่ทราบได้ว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการไปนั้นมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด สำเร็จหรือไม่ สำเร็จเพราะเหตุใด ลูกค้าหรือประชาชนที่มาขอรับบริการมีความพึงพอใจหรือไม่ ในหลายกรณีการมีตัวชี้วัดที่ถูกต้องชัดเจนจะสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ผู้ที่ควบคุมดูแลกิจกรรมเหล่านั้นจะหาวิธีแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์หรือแม้ว่าเหตุการณ์จะสิ้นสุดแล้วก็ตาม ผลการประเมินตัวชี้วัดที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อไปประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจุบันการบริหารองค์กรสมัยใหม่มีการนำเครื่องมือต่างๆมาใช้ในการบริหารงานกันมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องมีตัวชี้วัดประกอบการดำเนินงาน เช่น การใช้กระบวนการเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) โดยการเปรียบเทียบวิธีการที่องค์กรของตนปฏิบัติอยู่กับวิธีการที่ได้ชื่อว่าเป็นวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนั้นได้ดีที่สุด (Best Practice) ขององค์กรอื่น โดยใช้ตัวชี้วัดต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีการปฏิบัติของตนให้ดีเท่ากับหรือดีกว่าองค์กรที่ตนใช้เปรียบเทียบ หรือการใช้เทคนิคการวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) ที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญ

ครอบคลุมทุกด้านอย่างสมดุล ทั้งด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร มาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลองค์กร แทนที่จะใช้เฉพาะตัวชี้วัดผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดค่อนข้างมาก โดยมีการนำตัวชี้วัดที่เรียกว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (ผลสำเร็จ) หลัก (Key Performance Indicators : KPI) มาเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน และใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการจัดสรรเงินรางวัล (Bonus) แก่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการต่างๆ โดยคาดหวังว่าจะเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลตอบแทนที่เป็นธรรม

คุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

สำนักงาน ก.พ. (2552) กำหนดตัวชี้วัดตามแนวทางของ SMART Objective ดังนี้

S (Specific) = เจาะจง ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความมุ่งหมายไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่งทั้งองค์กร

M (Measurable) = วัดได้ เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

A (Attainable)/ (Achievable) = บรรลุผล สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง

R (Realistic) = เป็นจริงได้ มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กรและไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป

T (Time Bound) = ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัดให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ค่าของตัวชี้วัด

ค่าของตัวชี้วัดแสดงเป็นตัวเลขในลักษณะของร้อยละ (Percentage) อัตราส่วน (Ratio) สัดส่วน (Proportion) อัตรา (Rate) จำนวน (Number) และค่าเฉลี่ย (Average or Mean) ดังนี้

ร้อยละ (Percentage) คือ จำนวนของเลขกลุ่มหนึ่ง โดยปรับให้เลขกลุ่มหลังมีค่าเท่ากับ 100 เช่น รถยนต์ในอำเภอสันกำแพงมี 150,000 คัน และรถยนต์ทั้งจังหวัดเชียงใหม่มี 200,000 คัน ดังนั้น ร้อยละของรถยนต์ในอำเภอสันกำแพงต่อรถยนต์ทั้งจังหวัดเชียงใหม่จึงเท่ากับ 150,000 หารด้วย 200,000 แล้วคูณด้วย 100 หรือเท่ากับร้อยละ 75 เป็นต้น

อัตราส่วน (Ratio) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันหรือเกี่ยวข้องกัน เช่น จำนวนสตรีในชนบทมี 150,000 คน และจำนวนบุรุษในชนบทมี 100,000 คน ดังนั้น อัตราส่วนของสตรีต่อบุรุษในชนบท เท่ากับ 150,000 : 100,000 หรือเท่ากับ 1.5 : 1 เป็นต้น

สัดส่วน (Proportion) คือ ข้อมูลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนของเลขกลุ่มหนึ่งกับจำนวนของเลขอีกกลุ่มหนึ่ง โดยที่จำนวนของเลขกลุ่มแรกนั้น เป็นส่วนหนึ่งหรือรวมอยู่ในจำนวนของเลขกลุ่มหลังไว้ด้วย เช่น สตรีที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมี 100,000 คน และสตรีทั่วประเทศมี 400,000 คน ดังนั้นประชากรสตรีที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมีสัดส่วนเท่ากับ 100,000 หารด้วย 400,000 หรือเท่ากับ 0.25 หรือ 1 ใน 4 ของสตรีทั้งประเทศ เป็นต้น

อัตรา (Rate) คือ อัตราส่วนระหว่างเลขจำนวนหนึ่งกับเลขอีกจำนวนหนึ่งภายในระยะเวลาหนึ่ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือการนำจำนวนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งเป็นตัวตั้ง หารด้วยจำนวนประชากรทั้งที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น แล้วปรับฐานให้เท่ากับ 100/1,000/10,000 หรือ 100,000 เช่น อัตราการตายของทารกเท่ากับ 45 ต่อการเกิดมีชีพพันคน หมายถึง ในทารกที่เกิดใหม่ทุก 1,000 คน จะมีทารกที่ตาย 45 คน เป็นต้น บางอัตราอาจต้องปรับฐานให้เท่ากับ 10,000 หรือ 100,000 ในกรณีที่ตัวตั้งมีจำนวนน้อยและตัวหารเป็นจำนวนมาก เช่น อัตราป่วยของสตรีด้วยโรคไข้หวัดใหญ่ ต่อสตรีทั่วประเทศแสนคน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผลของการคำนวณออกมาเป็นจำนวนเต็ม และสะดวกในการอธิบายเปรียบเทียบและเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น

จำนวน (Number) คือ ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนสิ่งของหนึ่งๆ เช่น จำนวนสถานฝึกอบรม จำนวนสถานีอนามัยที่ให้บริการคุมกำเนิด จำนวนงบประมาณ จำนวนโครงการ เป็นต้น

ค่าเฉลี่ย (Average or Mean) คือ ตัวเลขหนึ่งซึ่งเฉลี่ยจากกลุ่มตัวเลขจำนวนหนึ่งที่เป็นประเภทเดียวกัน กล่าวคือ เป็นค่าตัวเลขหนึ่ง ซึ่งได้มาจากการรวมค่าของจำนวนตัวเลขของกลุ่มตัวอย่างหนึ่ง แล้วหารด้วยจำนวนตัวอย่างทั้งหมดรวมกัน เช่น มารดาที่มีบุตรคนแรก จำนวน 200 คน ซึ่งมีอายุในขณะนั้นแตกต่างกันไป ดังนั้น อายุเฉลี่ยของมารดาที่มีบุตรคนแรก จึงเท่ากับผลรวมของอายุมารดาทุกคน หารด้วย 200 เป็นต้น (คณะอนุกรรมการเฉพาะด้านจัดทำแผนหลักงานสตรี คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) : 5-6)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson

รัตน์ชนก จันยัง (2556:19) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี 12 หลักของการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harington Emerson ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)

3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counset)

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)

5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)

6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)

7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)

8. มีมาตรฐานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedules)

9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)

10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations)

11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written Standard - Practice Instructions)

12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson ในเวลาต่อมาและเป็นต้นแบบแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อจนถึงทุกวันนี้ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต

รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์ (2551 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีประสิทธิภาพการผลิต (Productive Efficiency) เริ่มขึ้นในทศวรรษที่ 1950 โดย คุปแมน (Koopmans, 1951) เดอเบอร์ (Debreu, 1951) และเชฟฮาร์ด (Shephard, 1953) โดย คุปแมน (Koopmans) ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพการผลิตว่า ผู้ผลิตมีประสิทธิภาพการผลิตต่อเมื่อไม่สามารถผลิตผลผลิตไปได้มากกว่าผลผลิตที่ผลิตได้ นอกจากจะเพิ่มปัจจัยการผลิตเข้าไป ในขณะที่ เดอเบอร์ (Debreu) และเชฟฮาร์ด (Shephard) ได้เสนอ Distance Function โดยวัดจากเส้นรังสีของการผลิตที่ออกจากเส้นขอบเขตการผลิต (Frontier) โดย Debreu ให้ความสนใจในด้าน Output-Expanding Direction ส่วน Shepherd ให้ความสนใจในด้าน Input-Conserving Direction ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพทางเทคนิคจาก Distance Function มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการวัดประสิทธิภาพ

ฟาเรล (Farrell, 1957) เป็นผู้ริเริ่มในการวัดประสิทธิภาพทางการผลิต อาศัยแนวคิดจาก Koopmans และ Debreu โดย Farrell โดยกำหนดว่าประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนประกอบไปด้วยประสิทธิภาพทางเทคนิค (Technical Efficiency) และประสิทธิภาพทางการจัดสรร (Allocative Efficiency) และศึกษาเกษตรกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธี Linear Programming ซึ่งมี

อิทธิพลต่อ Charnes, Cooper and Rhodes ในการพัฒนาแนวคิด Data envelopment analysis (DEA) ซึ่งเป็นวิธี Non-parametric Approach

ทฤษฎีระบบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 45) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบเป็นการมององค์กรเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในทฤษฎีระบบ (System) เป็นกลุ่มซึ่งเกี่ยวข้องกัน 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรขององค์กร หรือทรัพยากรในการบริหาร เป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งในการบริหารจัดการ ต้องตระหนักถึงสถานะและการใช้ทรัพยากรขององค์กรอยู่เสมอ ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูล วัตถุดิบ และเทคโนโลยี

2. กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Transformation Process) เป็นขั้นตอนของการนำทรัพยากรขององค์กรที่เป็นปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยการผลิต และแปรสภาพออกมาเป็นผลผลิต (Output)

3. ผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์และบริการ ผลลัพธ์ด้านการเงิน (กำไรและขาดทุน) ผลลัพธ์การดำเนินงานของพนักงาน ความพอใจของลูกค้า เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิตโดยผู้บริหารในทุกระดับ ที่ทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

4. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้า และกระบวนการแปรสภาพในการบริหาร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น

ทฤษฎีระบบวัดผลดุลภาพ (Balance Score Card : BSC)

วิกิตติ์ หินแก้ว (2553 : 22-23) ปัจจุบันหลายๆ หน่วยงานได้นำ Balanced Score Card มาใช้เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการวัดหรือประเมินที่ช่วยให้องค์การเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวข้องดังนี้

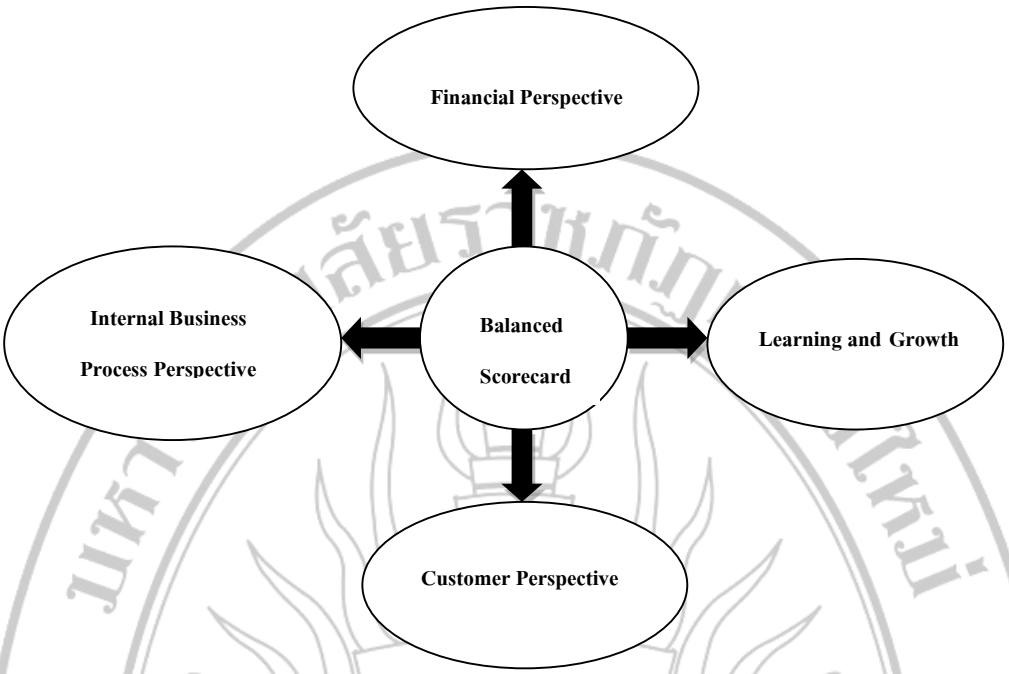
ความหมายของ Balance Scorecard

พสุ เดชะรินทร์ (2547 : 1)ได้ให้ความหมาย Balanced Score Card (BSC) ไว้ว่า หมายถึง การแปรวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์องค์กรไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จที่กำหนดกรอบสำหรับ

การวัดกลยุทธ์และระบบการจัดการโดยในการวัดผลสำเร็จขององค์กรจะมี 2 มิติ ทั้งวัตถุประสงค์ด้านการเงินและไม่ใช่การเงินที่สมดุลกัน

BSC : “The Balanced Score Card as a Strategic Management System” คือ การแปลวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์องค์กรไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จที่กำหนดกรอบสำหรับการวัดกลยุทธ์และระบบการจัดการ โดยในการวัดผลสำเร็จขององค์กรจะมี **2** มิติทั้งวัตถุประสงค์ด้านการเงินและไม่ใช่การเงินที่สมดุลกัน

แคปลาน และนอร์ตัน **(**Kaplan and Nortan , 1992) ให้ความหมายของ Balanced Score Card หรือ BSC ว่าเป็นเครื่องมือสะท้อนภาพในการดำเนินงานของธุรกิจให้กับผู้บริหารเพื่อจะประเมินผลการทำงาน และตัดสินใจดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร และยังเป็นเครื่องมือที่จะใช้ถ่ายทอดและแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) ลงสู่เป้าหมายในระดับต่างๆ จนถึงการปฏิบัติงาน (Action) รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมและติดตามผลการดำเนินงานทางธุรกิจในทุกขั้นตอนด้วย นอกจากนั้นยังได้อธิบายถึงระบบ Balanced Score Card ที่คิดค้นขึ้นมาใหม่นี้ว่า Balanced Score Card จะยังคงคำนึงถึงมุมมองของการวัดผลทางการเงิน (Financial Measures) อยู่เหมือนเดิม แต่ผลลัพธ์ทางการเงินที่เกิดขึ้นจะบอกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรในช่วงเวลาที่ผ่านมา บอกถึงเรื่องราวของความสามารถกับอายุของบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้ แต่มันไม่ได้บอกถึงความสำเร็จขององค์กร ที่จะมีต่อผู้ลงทุนที่จะมาลงทุนระยะยาวโดยการซื้อหุ้นของบริษัท และความสัมพันธ์ของลูกค้า (Customer Relationships) แต่อย่างใด จะเห็นได้ว่าเพียงการวัดผลทางการเงินด้านเดียวไม่เพียงพอ แต่อย่าไรก็ตามมันก็ใช้เป็นแนวทางและการตีค่าของผลประกอบการขององค์กร ใช้เป็นข้อมูลที่จะเพิ่มมูลค่าขององค์กรในอนาคตและสร้างแนวทางสำหรับลูกค้า (Customer) ผู้ขายวัตถุดิบหรือสินค้า (Suppliers) ลูกจ้าง (Employees) การปฏิบัติงาน (Processes) เทคโนโลยี (Technology) และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ Balance Score Card จะทำให้เราได้เห็นภาพขององค์กรใน 4 มุมมอง และนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวัดผล โดยวิธีการรวบรวมข้อมูลและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ มุมมองทั้ง 4 ด้าน



ภาพที่ 2.1 มุมมอง 4 ด้านของ Balance Score Card

ที่มา : Kaplan **and** Norton, 1987

จากภาพที่ 2.1 แสดงมุมมองทั้ง 4 ด้าน ของ Balance Score Card ประกอบด้วย

1. The Learning and Growth Perspective เป็นมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. The Business Process Perspective เป็นมุมมองด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรเอง เช่น การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานภายในองค์กร การจัดการด้านสายงานผลิตที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. The Customer Perspective เป็นมุมมองด้านลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ภาพลักษณ์ กระบวนการด้านการตลาด การจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ เป็นต้น

4. The Financial Perspective เป็นมุมมองด้านการเงิน เช่น การเพิ่มรายได้ ประสิทธิภาพในการผลิตที่มีต้นทุนต่ำและมีการสูญเสียระหว่างผลิตน้อย การหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำเป็นต้น

ประเด็นหลักในการนำ BSC ไปใช้

Kaplan และ **Norton** ศึกษาประเด็นหลักที่จะนำมาช่วยในการวิเคราะห์ Balanced Score Card และนำไปใช้ในการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย **4** หัวข้อหลักๆ คือ

1. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง สิ่งที่องค์กรมุ่งหวังหรือต้องการเพื่อบรรลุมุมมองในแต่ละด้าน

2. ตัวชี้วัด (Measures หรือ Key Performance Indicators : KPIs) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดว่าองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในมุมมองแต่ละด้านหรือไม่

3. **เป้าหมาย (Target)** หมายถึง ตัวเลขเป้าหมายที่องค์กรใช้ชี้วัดในมุมมองแต่ละด้าน

4. **แผนงานที่จะจัดทำ (Initiatives)** หมายถึง แผนงาน หรือกิจกรรมเบื้องต้นของมุมมองแต่ละด้าน ซึ่งยังไม่ใช่เป็นแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดในการปฏิบัติจริง ๆ

ทั้ง 4 หัวข้อนี้ จะมีความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ตามวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ของผู้บริหารแล้ว ก็จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) และวิธีการวัดผลเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย (Target) หรือไม่ โดยได้กำหนดแผนงานที่จัดทำ (Initiatives) ขึ้นมา จัดได้ว่า เป็นการจัดการที่สร้างความสมดุลในการดำเนินงานเพราะทั้งเหตุและปัจจัยต่างๆทั้ง **4** ข้อในแต่ละมุมมอง (Perspective) สามารถตรวจสอบซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators : KPI)

วิกิตติ์ หินแก้ว (2553 : 25-26) KPI ย่อมาจากคำว่า Key Performance Indicator ซึ่งประกอบด้วย Key คือ สิ่งสำคัญ สิ่งจำเป็น Indicator คือ ตัวชี้วัด ดัชนีชี้วัด เครื่องบ่งบอก และ Performance คือ สมรรถนะ ขีดความสามารถ สิ่งที่แสดงออก ผลการดำเนินการ สำหรับคำว่า “Indicator” ในภาษาไทยทีการใช้คำอย่างหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวชี้นำ ดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สภาวะบางอย่างเพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัด มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ตัวชี้วัดจะต้องสามารถให้ค่าหรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่า มีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไรจะต้องนำไปตีค่าหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่ เพียงใด

2. ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวชี้วัดมีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ

2.1 เงื่อนไขของเวลา กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ระยะเวลา 1 สัปดาห์ 3 เดือน 1 ปี ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้และการตีความหมาย

2.2 เงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือบริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบ เช่น ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือผลลัพธ์ เป็นต้น

ตัวชี้วัดจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยตัวชี้วัดนี้จะแสดงให้ทราบถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่หรือที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน (สุวิมล ติรกานันท์, 2539) ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมานั้น จะต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมิน สามารถวัดได้แม่นยำ ถูกต้อง และที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์หรือค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวชี้วัดนั้นๆ โดยทั่วไป KPI สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ KPI ที่วัดเชิงปริมาณ และ KPI ที่วัดเชิงคุณภาพ โดยสามารถแยกได้ง่ายๆ ว่ากำลังวัดเรื่องที่เป็นตัวเลขนับได้ หรือกำลังวัดสิ่งที่เป็นคำพูดหรือนามธรรม (วรภัทร์ ภู่เจริญ และคณะ, 2551) ซึ่งมักจะใช้การวัดแบบเชิงปริมาณเพราะสามารถสรุปและเข้าใจได้ง่าย เนื่องจากการวัดแบบเชิงคุณภาพหรือแบบนามธรรม ค่อนข้างหาข้อสรุปที่หลายฝ่ายคิดเห็นตรงกันได้ยาก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

นิวสตรอม (Newstrom, 2005 : 101) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ชุดหรือกลุ่มของแรงกดดันจากภายในและภายนอกของพนักงานที่จะเลือกกระทำ หรือปฏิบัติงาน และจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาอย่างไม่ต้องสงสัย

มอร์แกน คิง และโรบินสัน (Morgan , King and Robinson, 1984 : 210) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในของตัวบุคคล สัตว์ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

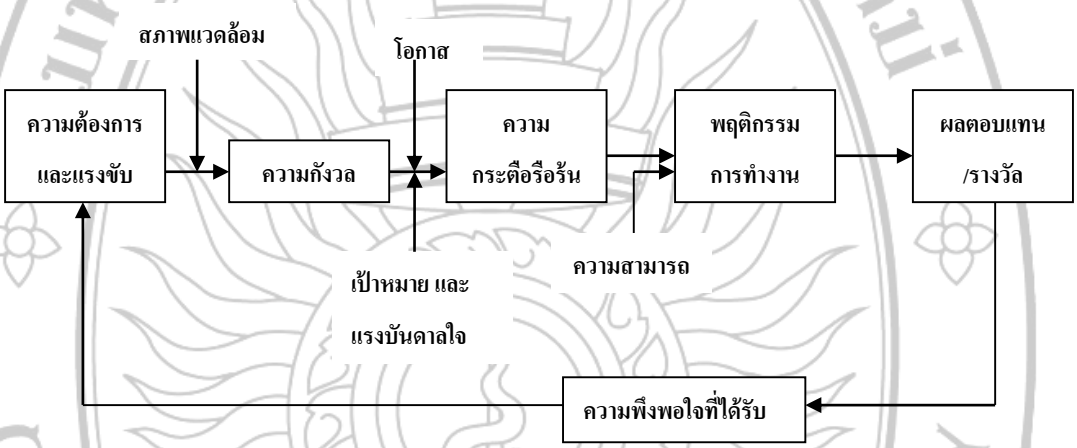
1. แรงขับภายในตัวบุคคล ที่จะนำไปสู่ความต้องการ สิ่งเร้า จากภายนอก
2. พฤติกรรมที่กระตุ้น “แรงจูงใจ”
3. เป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง

โดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องกการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มี

ประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้นๆอย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ (กมล สดมณี, 2551 : 38)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน

นิวสตรอม (Newstrom) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับแรงจูงใจไว้ดังนี้ ความต้องการภายใน หรือแรงขับ ภายใต้สภาพแวดล้อม จะสร้างแรงผลักให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะตามมาด้วยการได้รับรางวัล ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งกลับมาส่งผลต่อความต้องการหรือแรงขับอีกครั้ง (อ้างถึงใน กมล สดมณี, 2551 : 38)



ภาพที่ 2.2 โมเดล แรงจูงใจ

ที่มา : Newstrom, 2005 : 101

จากภาพที่ 2.2 Schermerhorn et al. (2005 : 145) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ เมื่อพนักงานต้องการให้งานของตนสำเร็จเป็นผลจากแรงจูงใจที่ต้องการให้งานสำเร็จ เนื่องจากต้องการได้รับรางวัล ซึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อได้รับรางวัล จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเองที่จะย้อนกลับไปก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้พนักงานกระทำงานของตนให้สำเร็จ

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

เซย์เลส แอล อาร์ และสเตย์อัส จี (Sayles and Strauss, 1972) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจในงานที่ทำเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและองค์กร

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่า ความพึงพอในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 379) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

สเปคเตอร์ (Spector, 2000) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจในการทำงานคือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงานนั่นเอง

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน

ของเขา ความรู้สึกพึงพอใจนั้น เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะเกิดการทุ่มเทด้านแรงกายและสติปัญญาต่องานของเขา ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกและเจตคติต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ผลงานขาดประสิทธิภาพ ส่งผลเสียต่อองค์การ ในที่สุดความพึงพอใจในงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารบุคคล การทำให้พนักงานมีความสุข เกิดความพอใจในงานที่ทำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงและนำวิธีการมาใช้อย่างเหมาะสม เพราะจะส่งผลให้ผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงกลายเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง และทำให้เกิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากมาย

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นเจตคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งการที่บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจนั้น จะเกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมาก ก็จะทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถนอกจากนั้นบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นกับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

โทมัส ฮาร์เรล (Harrell, 1964 : 260 – 273) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวเฉพาะบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง กับงานประกอบด้วย

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ความต้องการทางด้านการเงินและความเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน ซึ่งเพศหญิงจะมีความอดทนมากกว่าเพศชาย รวมถึงมีความชำนาญในลักษณะของงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน แม้ว่าผลของงานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม

1.2 อายุ อายุมีความเกี่ยวข้องกับกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.3 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่องานวิจัยไม่เด่นชัดนัก งานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายและมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่

1.4 ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพและสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลไม่ต้องไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะของงาน โดยที่ไม่ต้องทำงานนอกเวลา จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.7 จำนวนสมาชิก ในความรับผิดชอบงานที่ต้องการผู้มีความรู้ความ สามารถหลายๆด้านมาทำงานร่วมกัน จะต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันจนนำไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.8 เชาวน์ปัญญา ความเกี่ยวข้องระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ พบว่างานที่มีลักษณะเป็นงานประจำทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะกับความสามารถของตน

1.9 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากบางครั้งเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน และในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานในงานที่ตนเองชอบและตรงกับความรู้ความสามารถ จะมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพฐานะทางอาชีพต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระและความภาคภูมิใจประกอบด้วยนอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแล้วแต่ละหน่วยงานยังให้ความสำคัญของฐานะทางอาชีพที่แตกต่างกันระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีโอกาสได้พบปะและทำความคุ้นเคยกันง่ายกว่าขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน การที่บ้านอยู่ไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน เกิดความเหน็ดเหนื่อยในการเดินทาง และรถติด หรือการทำงานในต่างจังหวัดซึ่งไม่ใช่ภูมิลำเนาของตน เกิดปัญหาความเป็นอยู่ สภาพท้องถิ่น และการปรับตัว มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน คนงานในเมืองเล็กจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่มีความชัดเจนสามารถอธิบายให้ทุกคนเข้าใจว่าโครงสร้างคืออะไรและดำเนินการอย่างไร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานพบว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงาน

ต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองชอบและถนัด ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า และการได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีของพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ คนสูงวัยจะให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสภาพการทำงานและสถานการณ์ มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงานความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ทำด้วย

3.9 การนิเทศงานการนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงานดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่า การทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ

จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน รวมทั้งมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เป็นผลทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความช่วยเหลือและรับผิดชอบในงานที่มอบหมายจากผู้บริหาร ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เบเวอร์รี วอน ฮาร์เลอร์ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 : 131) ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 7 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) การได้ทำงานที่ตนชอบ มีความชำนาญ และตรงกับความรู้ความสามารถ

2. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ นโยบายมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

4. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความภูมิใจต่อหน่วยงาน หน่วยงานได้รับการยอมรับจากสังคม ความมีชื่อเสียง การดำเนินงานของหน่วยงานและระบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ค่าจ้าง (Wages) เงินเดือน ค่าตอบแทน และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน

6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ ความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เทคนิค วิธีการ ที่ทำให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สมยศ นาวีการ (2538 : 221–223) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ลักษณะงานลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การควบคุมวิธีการดำเนินงาน และความหมายของงาน

2. ผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง มีความสำคัญต่อความพึงพอใจมาก เพราะผลการตอบแทนสามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้

3. การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความท้าท้าย การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น

4. การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่มุ่งคน และการมีส่วนร่วมเป็นตัวสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

5. กลุ่มงาน ได้แก่ การร่วมมือและการมีสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ บรรยากาศ แสงสว่าง เสียง เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 124–125) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement) พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนช่วยในความสำเร็จของบริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในความต้องการข้อนี้ย่อมเกิดการสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการทำตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) ความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดและความสามารถของบุคคล เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยจูงใจในการทำงานได้มาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานช่วยสร้างความ ท้าทาย ทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เสริมสร้างทักษะในการทำงานที่เขามีความสนใจ ถือเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาก และมีทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี ชอบการทำงานที่มีความเป็นอิสระรับผิดชอบงานด้วยตนเองไม่ชอบการถูกบังคับจากผู้บริหาร

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกันทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จะสร้างให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การมีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจบุคคลให้เกิดการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาไปสู่ระบบการทำงานเป็นทีมด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 248-250) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลายมาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดและสรุปว่าเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไปลำดับความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในระดับขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ

ภาพที่ 2.3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ที่มา : Maslow, 1970

จากภาพที่ 2.3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การนอน และการพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสียงานทรัพย์สินอาหารหรือที่อยู่อาศัย

ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation or Acceptance Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจความภาคภูมิใจสถานะและความเชื่อมั่นในตนเอง

ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544 : 119 – 122) กล่าวถึงทฤษฎีอีอาร์จีโดย Clayton Alderfer ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุจึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และที่ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุเช่นอาหารที่อยู่อาศัยเงินค่าจ้างและความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์การจึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคมและบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผยถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกใจซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการ

ความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จและได้รับผิดชอบ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 : 113 – 119) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบอร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้มีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และสถานการณ์อย่างไรทำให้เกิดความพอใจมากขึ้นหรือน้อยลง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานแล้วแก้ปัญหาต่างๆ และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมายย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจในความสำเร็จ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้การยอมรับในความสามารถ ยกย่อง แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษจากหัวหน้างาน

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) เช่น เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถน่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความต้องการ

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) เช่น ความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความสามารถ

การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน ได้รับการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

1.6 โอกาสการก้าวหน้า (Growth) การมีโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในองค์กร องค์กรมีการกำหนดลู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม และระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies) การแจ้งนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทมีความชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารงานได้ตามสถานการณ์

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและกระจายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานและองค์กรมีความชัดเจน

2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ขนาดของห้องทำงาน ความสะอาด ความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตในที่ทำงาน สัดส่วนปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

2.4 ค่าตอบแทน (Base Wage or Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าทำงานล่วงเวลา มีสิทธิใน การลางาน

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การวางตัวที่เหมาะสมของหัวหน้างาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers) ได้แก่พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น ความสนิทสนมเป็นกันเอง ความมีน้ำใจ

ความสามัคคี การให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.7 สภาพในการทำงาน (Status) ได้แก่ สถานะของบุคคลเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กรและในสังคม มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพ หรือ ความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท ความมั่นคงทางการเงินขององค์กร ความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว การมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยของผู้ทำวิจัยมากที่สุด

กมล สดมณี (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหาร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ จำนวน 206 คน สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ใช้สถิติ Pearson Correlation เพื่อดูความสัมพันธ์ของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กและตัวแปรตาม ใช้ One – Way Anova เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีค่าประสิทธิ์ความสัมพันธ์สูงที่สุด และปัจจัยด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีค่าประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด สำหรับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานและนโยบายและการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์สูงที่สุด และปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานมีค่าสัมพันธ์ต่ำที่สุด

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จำนวน 216 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้สถิติต่างๆได้แก่ร้อยละความถี่ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความตึงเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร และด้านการพัฒนาอาชีพ มีความคิดเห็นต่อความยุติธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้อง บรรทัดฐานของสังคมมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคม 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 3) ปัจจัยความตึงเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความยุติธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ปัจจัยความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน สุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด (Affecting Efficiency Of Task Performance : Amarin Book Center Limited) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ทิวา ปฏิญาณสัจ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานและด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำฤทธิ์ อินทะศร และ ทิวากร แก้วมณี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในกองทัพน้อย ที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 จำนวน 77 นายเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านได้แก่ด้านความสำเร็จในการงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยในเรื่องของโอกาสของการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่มากซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงมาอันดับที่สองคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก อันดับสี่ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ห้าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือด้านของลักษณะงานที่ทำซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัทแบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากพนักงานในบริษัทแบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก จำนวน 97 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทแบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และพบว่าโดยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรประการ ตามหลักอิทธิบาท 4 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ให้มีประสิทธิภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดย การทดสอบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธี (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีกรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านวิริยะ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ

ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีกรณีศึกษา บริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ 4 ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way Anova ,LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สหพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

จิตราวรรณ ถาวรวงค์สกุล (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 68 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (One-Way ANOVA : F-test) หาผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรณู สุขฤกษกิจ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 ตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูลคือใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความสำเร็จ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ

สันติ โกเศยโยธิน (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนโยธาในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี กลุ่มเป้าหมายได้แก่ บุคลากรในสังกัดส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีจำนวน 77 แห่ง รวมมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูล และใช้ One way Anova หรือ f-fest และ t-test เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทางานอยู่ในระดับสูงและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือการยอมรับนับถือและการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกันผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรเทศบาลนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

พีระ ดำรงฤทธิ์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลพญาไทและเพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สังกัดตำรวจนครบาลพญาไท กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลพญาไท จำนวน 54 คน เครื่องมือที่ใช้ในแบบสอบถาม คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลพญาไท จำนวน 54 นาย ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับชั้นยศเป็นดาบตำรวจ และมีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่งานจราจรตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตามลำดับ

ศิริกาญจน์ อาก๊ะ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน และเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทเพื่อเป็นแนวทางเพื่อที่จะนำมาใช้พัฒนาระบบ ค่าจ้าง และสวัสดิการ ของบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ความพึงพอใจใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

สุธานิธ์ นุกูลอึ้งอารี (2555 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ 3) เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) กลุ่มประชากรตัวอย่างได้แก่พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 360 คน

ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที (t-test) และแบบ One-Way ANOVA จากการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก 3) พนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรสตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกันในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2555 : บทคัดย่อ) 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานที่การทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไปพร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้นเครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของวิทยาลัยจำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คนซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100.00 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ

ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 25 - 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 - 2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุดจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดส่วนกลุ่มอายุ 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุดและกลุ่มอายุ 36 – 46 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ และกลุ่มระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุดกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุดส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความพึงด้านการได้การยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามสถานที่ทำงานพบว่ากลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์โรงเรียนระยองพาณิชยการ) มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุดส่วนกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์โรงเรียนภูเก็ตเทคโนโลยี) มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด จำแนกตามสายการปฏิบัติงานพบว่าสายอาจารย์มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และสายสนับสนุนมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุดจำแนกตามประสบการณ์พบว่ากลุ่มน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด กลุ่ม 1 - 2 ปี และกลุ่ม 3 - 4 ปี มีความพึงพอใจด้านการให้การยอมรับนับถือมากที่สุดและกลุ่มมากกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นควรปรับปรุงสถานที่จอดรถให้มีร่มเงา และหลังคาควรปรับปรุง เรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหลักกับศูนย์ควรมีการจัดสัมมนาหรือการท่องเที่ยวนอกสถานที่ให้กับบุคลากร ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการสอนหรือการทำงาน เช่น ไมโครโฟน โปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์ และควรมีการปรับปรุงในเรื่องสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ

รัตน์ชนก จันยัง (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสงผลกำไร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test , One-Way Anova, LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

บุญมี เวียงนนท์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 255 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าทีมีค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพ่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างอิสระ และการทดสอบเอฟแบบความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ซึ่งผลการดำเนินการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้าวความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีลงมามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้าน

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

ศิวะ ประดุจแก้ว และสมชาย คุ้มพูล (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ขนาดของหน่วยงาน หน้าที่ปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการของกองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน จำนวน 122 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test และ f-test ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ทำ ความมั่นคงเงินเดือน/สวัสดิการ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ อาคารสำนักงานมีสิ่งอานวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำงานใกล้ชิดกันมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ผลการศึกษา ยังแสดงให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันถึงแม้ว่าผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่างๆด้านองค์กรของกองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

ภัทรานี ศรีประมวล และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556 : บทคัดย่อ) (1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามจำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การรายงานค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test f-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม 2. ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาชน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน

สำนักงาน ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม 3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้องค์กรและด้านความจงรักภักดีกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

สุริยะ ประเสริฐศรี (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศจำนวน 192 คนสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบทีเทส (t-test for Independent Samples) ส่วนตัวแปรอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับได้ดังนี้ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงานตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศที่มีอายุต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สวิตซ์ ช่างไม้ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายวิศวกรรมภูมิภาค ภาคกลาง บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และเพื่อหาแนวทางในการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น โดยผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจาก บุคลากรฝ่ายวิศวกรรมภูมิภาค ภาคกลาง บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระ

ต่อกัน (t-test: Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว f-test (One-Way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละประเภท พบว่า ปัจจัยกระตุ้น โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ปณัฐตา วิลาวัลย์บุปผา สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และ สมถวิล วิจิตรวรรณา (2557 : บทคัดย่อ) 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี จำนวน 212 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่ามีความเที่ยงเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการบริหารจัดการและด้านการบังคับบัญชา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านฝึกอบรมและพัฒนาและด้านกระบวนการทำงาน

ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีกลุ่มบริษัทธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง และพบว่า ปัจจัยจูงใจ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ปัจจัยค้ำจุน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินกลุ่มธุรกิจพลังงานแห่งหนึ่ง

กิตติ กิ่งไทร (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสวัสดิการทหารอากาศ และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสวัสดิการทหารอากาศ ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารอากาศ กรมสวัสดิการทหารอากาศ จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสวัสดิการทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติงานตามลำดับ

กฤตภาส รัตนาธนบดี และ จักรกฤษณ์ สิงห์ศิลารักษ์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจรวม 9 องค์ประกอบ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสถิติ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Anova) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นราคู่ด้วยวิธี Scheffe ผลการศึกษาวิจัยพบว่าด้านลักษณะงานที่ทำข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีความคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถมีความรักในอาชีพตำรวจซึ่งมีความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและไม่น่าเบื่อหน่าย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีความคิดว่าตนเองสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และเพื่อนร่วมงานคอยให้ความช่วยเหลือให้ความร่วมมือต่อกันเป็นอย่างดีรวมทั้งมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานระดับความพึงพอใจที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านความเพียงพอของรายได้ซึ่งแสดงว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ยังไม่มีความพึงพอใจในเรื่องของรายได้และสวัสดิการที่ตนได้รับอยู่ซึ่งปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูงประกอบกับในยุคเศรษฐกิจที่ถดถอยราคาสินค้าเพิ่มขึ้นอีกทั้งภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นทำให้รายได้ไม่เพียงพอ

มยุรี บุญเยี่ยม (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ จานวนทั้งสิ้น 79 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทาการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนาไปสู่ผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคง

ในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทาให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และทางานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี อันเป็นผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามลำดับ ส่วนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

ไอเรน คริสโตฟิดู เกิร์สกอเรอล (Gregoriou, 2008) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความจำเป็นในการปฏิบัติตามพนักงานราชการที่ทำงานในกระทรวงการคลังในสาธารณรัฐประเทศไซปรัสห้าคำถามที่ถูกตั้งค่าในส่วนนี้คำตอบสำหรับคำถามเหล่านั้นได้ขอผ่านแบบสอบถามการพัฒนาตนเองซึ่งรวมทั้งปิดและคำถามปลายเปิดแบบสอบถามได้รับการบริหารให้กับตัวอย่างที่สุ่มจาก 860 คน ในตัวอย่างพื้นฐานของ เพศ อัตราเงินเดือน และปีของการให้บริการการตอบสนองไปความต้องการปรากฏว่าได้รับความพึงพอใจในระดับน้อยกว่าความต้องการที่ยังเหลืออยู่หมวดหมู่ (คือทางสรีรวิทยาความปลอดภัยและสังคม) ด้วยความเคารพต่อความพึงพอใจในงานมันออกมาว่าคนที่ทำงานในกระทรวงการเงินมีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับงานของพวกเขาด้วยหมายถึงค่าความพึงพอใจระหว่าง 2,57 และ 3,53 ในระดับห้าจุดผู้เข้าร่วมการศึกษาปรากฏน้อยพอใจกับโปรโมชั่นและเป็นธรรมคนเดียวกันปรากฏทั้งความพึงพอใจพอหรือความพึงพอใจในระดับที่ดีเป็นเรื่องเงินเดือนและการทำงานสิ่งแวดล้อมสองการทดสอบการถดถอยพหุคูณได้ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนายของงานความพึงพอใจ: เสรีนิยมและพรรคหนึ่งการทดสอบการถดถอยเสรีนิยมใช้เป็นตัวแปรแปดด้านของสภาพแวดล้อมการทำงานการทดสอบนี้จะอธิบายร้อยละ 42 และ4% ของความแปรปรวนทั้งหมด ($F = 24,63$, $p < .001$, $DF = 15/560$) ตัวแบบการถดถอยอนุรักษ์นิยมใช้ตัวแปรเดียวกันหลังจากการควบคุมประชากรเหตุผลในการเลือกที่จะทำงานในภาครัฐและความต้องการ

ความพึงพอใจ;การทดสอบนี้อธิบายร้อยละ 25 และ 3% ของความแปรปรวนทั้งหมด (F = 66,21, p <.001, DF = 3/575) ทั้งสองรุ่นนี้ชี้ให้เห็นว่าการถดถอยแหล่งที่สำคัญที่สุดของงานความพึงพอใจอยู่ในลำดับยศโอกาสของการใช้ทักษะและความสามารถ, เงินเดือนโอกาสในการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพตารางเวลาการทำงานในชีวิตประจำวันที่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ของการทำงานในนามของเพื่อนร่วมงานสองข้อ จำกัด ของการศึกษาคือการขาดความ Generalizability ประชากรอื่น ๆ และขาดความสมของวิธีการวิจัยและข้อมูลยังมีการระบุผลกระทบของการศึกษาของทั้งพนักงานและนายจ้างเช่นเดียวกับคำแนะนำสำหรับการวิจัยต่อไปนอกจากนี้ยังจะมีการระบุ

เจย์ แวนเดน เบิร์ซ (Berghe, 2011) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าทำอย่างไรจึงจะวัดความพึงพอใจในงาน เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน และการไม่พึงพอใจในงานเพิ่มระดับของการปฏิบัติงานหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง เป้าหมายคือการกำหนดปัจจัยสำหรับความพึงพอใจในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานและอิทธิพลของความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพครั้งแรกที่เรามองเข้าไปในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีของวางแผนพฤติกรรมการบัญชีสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมงานความพึงพอใจจะมีการอธิบายจากนั้นเป็นหน้าที่ของคุณลักษณะงานคนอื่น ๆ และการแสดงออกส่วนบุคคลข้อมูลการวิจัยรองจะถูกรวบรวมเพื่อค้นหาและเพื่อชี้แจงการติดต่อระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานสำหรับวันนี้เราจะใช้ประโยชน์จากผลของความสัมพันธ์เวรกรรมและการศึกษาเกี่ยวกับการสองตัวแปรหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ข้อสรุปที่ถูกวาดขึ้น: โดยทั่วไปมีเพียงเจียมเนื้อเจียมตัวเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างงานที่อ่อนแอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทิศทางสาเหตุคือสรุปไม่ได้การวิจัยหลักจะขึ้นอยู่กับการสำรวจในบ้านของ บริษัท ต่างประเทศที่มีการดำเนินการในส่วนที่ทางทฤษฎีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เราจะตรวจสอบในระดับพึงพอใจในงานนี้บริษัท ฯ และเราจะหารือถึงการเปลี่ยนแปลงในคะแนนความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างสามสำนักงานของ บริษัทนี้ตั้งอยู่ในฟินแลนด์ สวีเดน และเดนมาร์กเราต้องการที่จะเน้นว่าผลของการสำรวจในบ้านและการแปลผลเหล่านี้จะถูก จำกัด ให้บริษัท นี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื่องจากลักษณะเฉพาะของ บริษัท จากการสำรวจตัวเอง

เค นาซแกนไก และ อาร์ เอกราวอล (NathGangai and Agrawal, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความมุ่งมั่นขององค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในการแก้ปัญหาความเป็นจริงในลัคเนา ประเทศอินเดีย ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จะทำให้บทบาทสำคัญในการวิจัยที่ยังหลงเหลืออยู่ในการบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์กรวัตถุประสงค์

ของการวิจัยเป็นสูตรสำหรับการศึกษา (1) เพื่อศึกษาบทบาทของอิทธิพลพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การในหมู่พนักงาน (2) เพื่อหาข้อมูลความพึงพอใจในงานและองค์กรความมุ่งมั่นในหมู่เพศผลรวมจาก 50 เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านเทคนิคการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกและข้อมูลนี้จะถูกคำนวณการใช้งานของโปรแกรมทางสถิติของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอย่างมากในหมู่ปัจจัยของความมุ่งมั่นขององค์กรรวมทั้งเพศแต่มีไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและในหมู่สามมิติความมุ่งมั่นความต่อเนื่องและความมุ่งมั่นเพียงกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงานที่ 0.05 ชั้นการค้นพบที่คล้ายกันแสดงให้เห็นว่าในกรณีของเพศ (ชายและหญิง) ที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความมุ่งมั่นขององค์กรและพึงพอใจในงาน

เอแตง เอแซล นาติซา (Ntisa, 2015) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดำเนินการในการประเมินผลความแข็งแรงและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสหสัมพันธ์สูงสุดระหว่างโครงสร้างเป็น 0.442 จึงให้หลักฐานของความถูกต้องเลือกปฏิบัติการวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้ดำเนินการสำหรับแบบสอบถามความมุ่งมั่นขององค์กรและบุคคลปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านซอฟต์แวร์ทางสถิติ SPSS รุ่น 22.0 ความมุ่งมั่นขององค์กรเผยปัจจัยสี่และทั้งหมดของพวกเขาคิดแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายของ 65.2% การปฏิบัติงานเผยปัจจัยที่สามซึ่งคิดเป็นความแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายประมาณ ผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้างการศึกษาสถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศและการศึกษาโครงสร้างสี่ยกเว้นการปฏิบัติงานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดำเนินการเพื่อสร้างความถูกต้องขนาดมาตรการทั้งหมดเป็นไปตามแบบที่ได้รับการยอมรับรูปแบบและความน่าเชื่อถือและเปิดเผยว่าเครื่องชั่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือสุดท้ายรูปแบบโครงสร้างได้รับการทดสอบสรุปได้ว่ารูปแบบความคิดที่ถูกต้องจับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลสำคัญในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่นนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานเกิดความพอใจและไม่พอใจในการ

ทำงาน ซึ่งหากเกิดปัญหาการไม่พอใจในการทำงานขึ้นทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร หากผู้บริหารให้การยอมรับให้โอกาสกับพนักงานความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จพนักงานย่อมมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจและเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานย่อมส่งผลให้บริษัทฯประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมาย

ตาราง 2.1 สรุปการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี และ ปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน	จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554)	ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล(2555)	เรณู สุขุกษกิจ (2554)	ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553)	สันติ ไกเศยโยธิน (2554)	นุชนี เวียงนนท์ (2556)	ปณิชา วิลาวัลย์นุปกา (2557)	ชุติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2557)	ศิวะ ประดุจแก้ว (2556)	กิตติ กังไกร (2557)	สาธุกรี อินทะศร (2553)	คมล สดมณี (2551)	กฤตกาส รัตนาธนดี (2557)	พีระ ดำรงฤกษ์ (2555)	กัทรา ณี ศรีประมวล (2556)	สิริกาญจน์ อาทะ (2555)	สุธานี นุกูลอิงการี (2555)	ปวรรัตน เดิศฤาวรรณศรี (2555)	รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552)	สุริยา ประเสริฐศรี (2556)	Jae Vanden Berghe (2011)	Atang Azeal Ntisu (2015)	K.NathGangai (2014)	Irene Christofidou (2008)	จำนวนงานวิจัย	อันดับ
ทฤษฎีความคาดหวัง	√	√								√		√						√	√	√				√	8	5
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y	√	√			√	√			√	√									√	√		√			9	4
ทฤษฎีลำดับความต้องการ(มาสโลว์)	√	√	√	√	√	√	√		√	√		√	√	√				√	√	√	√		√		17	2
ทฤษฎีการจูงใจ (เฮอร์ซเบิร์ก)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		22	1
ทฤษฎี ERG	√			√		√	√					√	√	√				√	√	√	√			√	13	3
ทฤษฎีเสมอภาค		√							√			√													3	7
ทฤษฎีจูงใจในผลสัมฤทธิ์					√	√	√					√										√		√	6	6
ทฤษฎีความยุติธรรม																								√	1	8
ทฤษฎีการประเมินความเข้าใจ																								√	1	8
ทฤษฎีการวางเป้าหมาย																								√	1	8
1 ด้านความรับผิดชอบ	√	√	√					√	√		√	√					√	√		√					10	6
2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	√	√	√		√		√				√	√				√	√	√		√					11	5

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี และ ปัจจัยที่มีผลต่อความ พึง พอใจในการทำงาน	จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554)	ชันวัฒน์ เกียรติสันติกุล(2555)	เรณู สุขฤกษกิจ (2554)	ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2553)	สันติ โกเศยโยธิน (2554)	บุญมี เวียงนนท์ (2556)	ปัฐตา วิลาวัลย์บุปผา (2557)	ชุติมาเสริมวัฒน์วงศ์ (2557)	ศิวะ ประดุจแก้ว (2556)	กิตติ กังไพร (2557)	สำฤทธิ์ อินทะศร (2553)	กมล สดมณี (2551)	กฤตภาส รัตนาธเดี (2557)	พีระ คำรงฤทย์ (2555)	ภัทราณี ศรีประมวล (2556)	สิริกาญน์ อาภะ (2555)	สุธานี ชุนุลอ้งอาริ (2555)	ปวรัตน เลิศสุวรรณศรี (2555)	รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวัฒน์ (2552)	สุริยา ประเสริฐศรี (2556)	Jae Vanden Berghe (2011)	Atang Azeal Ntisu (2015)	K.NathGangai (2014)	Irene Christofidou (2008)	จำนวนผลงานวิจัย	อันดับ
3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	√		√	√	√	√				√	√	√	√	√		√	√	√		√					14	4
4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√		√	√	√		√				√	18	1
5 ด้านน โยบายและการบริหาร	√	√	√	√	√		√					√	√			√	√	√		√		√	√		14	4
6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	√		√				√					√					√						√		6	8
7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	√	√	√					√	√	√		√	√	√		√	√	√		√		√		√	15	3
8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	√	√					√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√		√				√	15	3
9 ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	√	√	√	√	√		√		√	√	√			√		√	√	√		√		√	√	√	17	2
10 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ		√	√			√	√		√	√							√	√		√	√			√	11	5
11 ด้านลักษณะงาน			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√	√		√	√	√	√		18	1
12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			√								√					√									3	10
13 ด้านความมั่นคงในงาน			√	√			√		√			√	√			√	√	√		√					9	7
14 ด้านความผูกพันต่อองค์กร							√								√				√			√	√		5	9
15 ด้านความยุติธรรม																			√						1	11

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ผลงานวิจัยจำนวน 24 งาน พบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 15 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยทั้ง15ด้านมีผลต่อความรู้สึกทางด้านจิตใจและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ถือว่าเป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หลังจากนั้นได้เปรียบเทียบคำถามในแบบสอบถามจากงานวิจัยพบว่าคำถามในปัจจัยบางด้านมีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ คำถามระหว่างปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ คำถามระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และคำถามระหว่างปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และปัจจัยด้านความยุติธรรม นำมารวมเป็นปัจจัยเดียวกัน ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 12 ปัจจัย ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยจำนวน 12 ปัจจัยนำมาเป็นตัวแปรใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหาราบที่ 7 ทั้งหมด จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) จากบัญชีบรรจุกำลังข้าราชการทหาร ร.7 พัน.1 (ฐานข้อมูลจากโปรแกรม E –Battalion กรมสารบรรณทหารบก)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการทหารประจำ ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยคำถามจากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความพึงพอใจ น้อยที่สุด เทียบเท่ากับ 1
ความพึงพอใจ น้อย เทียบเท่ากับ 2
ความพึงพอใจ ปานกลาง เทียบเท่ากับ 3
ความพึงพอใจ มาก เทียบเท่ากับ 4
ความพึงพอใจ มากที่สุด เทียบเท่ากับ 5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 อ้างอิงใน พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์, 2548 : 108) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็น

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่างๆจากหนังสือเอกสารทางวิชาการทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นที่ 4 เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 5 วัดค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ต้องมีค่ามากกว่า 0.07 ขึ้นไป

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ข้าราชการประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 และนำผลการทดลองใช้คำนวณเพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค(Cronbach's Coefficient of Alpha)

ขั้นที่ 7 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์นายสิบฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมาย
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์gโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวมรวมได้มาแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยสร้างตัวแปร Dummy (Dummy Variable) แทนข้อมูลตัวแปรที่ไม่มีค่าเป็นตัวเลข ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารประจำการ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวนทั้งหมด 226 นาย แบ่งเป็น (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) (อ้างอิงข้อมูลจากบัญชีบรรจุกำลังข้าราชการทหาร ร.7 พัน.1 ฐานข้อมูลจากโปรแกรม e – Battalion กรมสารบรรณทหารบก) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์สำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการทหารประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยคำถามจากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลค่าทางสถิติที่เกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะบุคคล และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติ Multiple Regression เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลระหว่างตัวแปรในรูปของการ

ทำนายตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และความเรียง ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

โดยคำถามจากแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

โดยในแต่ละข้อคำถามในตอนที่ 2 มีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความพึงพอใจ น้อยที่สุด เทียบเท่ากับ 1
ความพึงพอใจ น้อย เทียบเท่ากับ 2
ความพึงพอใจ ปานกลาง เทียบเท่ากับ 3
ความพึงพอใจ มาก เทียบเท่ากับ 4
ความพึงพอใจ มากที่สุด เทียบเท่ากับ 5

เกณฑ์ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977 อ้างอิงในพัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์, 2548 : 108) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็น

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคล

อายุ	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 25 ปี	25	11.1
ระหว่าง 25 ปี – 34 ปี	138	61.1
ระหว่าง 35 ปี – 44 ปี	20	8.8
ตั้งแต่ 45-54 ปีขึ้นไป	43	19.0
รวม	**226**	**100.00**
สถานภาพ	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
โสด	115	50.9
สมรส	110	48.7
หม้าย	-	-
หย่าร้าง	1	0.4
รวม	**226**	**100.00**
วุฒิการศึกษา	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	192	85.0
ปริญญาตรี	34	15.0
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
รวม	**226**	**100.00**
เงินเดือน	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 10,000 บาท	15	6.6
10,001-15,000 บาท	84	37.2
15,001-20,000 บาท	78	34.5
มากกว่า 20,000 บาท	49	21.7
รวม	**226**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (n=226)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	97	42.9
11-20 ปี	65	28.8
21-30 ปี	27	11.9
31-40 ปี	37	16.4
รวม	**226**	**100.00**
ชั้นยศ	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
สิบตรี	20	8.85
สิบโท	24	10.62
สิบเอก	50	22.12
จ่าสิบตรี	15	6.64
จ่าสิบโท	38	16.81
จ่าสิบเอก	44	19.47
ร้อยตรี	26	11.5
ร้อยโท	3	1.33
ร้อยเอก	4	1.78
พันตรี	1	0.44
พันโท	1	0.44
รวม	**226**	**100.00**
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระบุ)	**จำนวน (n=226)**	**ร้อยละ**
หน.ชุดยิง	69	30.53
ผบ.หมู่ปืนเล็ก	27	11.97
นายทหารชำนาญการ	17	7.52
พลขับ	12	5.32
ผบ.มว.ปล.	9	3.99
รอง ผบ.มว.ลว.	9	3.98
ส.พยาบาล	8	3.54

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระบุ)	จำนวน (n=226)	ร้อยละ
ผบ.หมู่ปืนกล	6	2.66
พลยิง ค.60	6	2.65
ส.สื่อสาร	5	2.22
เสมียนกองร้อย	5	2.21
จ่ากองร้อย	5	2.21
ผบ.หมู่ปืนโจมตี	5	2.21
รอง ผบ.ร้อย.	5	2.21
ส.สูทกรรม	5	2.21
หน.ช่างยานยนต์	3	1.33
พลยิง ค.81	3	1.33
เสมียนข่าวกรอง	3	1.33
ส.เครื่องมือ	3	1.33
พลขับหมู่ซุ่มยิง	3	1.33
ส.กิจการพลเรือน	2	0.88
ผู้ตรวจการณ์หน้า	2	0.88
ช่างวิทยุ	2	0.88
นายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง	1	0.44
จ่ากองพัน	1	0.44
เสมียนการเงิน	1	0.44
น.สารสนเทศ	1	0.44
ฝอ.1	1	0.44
ฝอ.2	1	0.44
ฝอ.3	1	0.44
ฝอ.4	1	0.44
ฝอ.5	1	0.44
น.การเงิน	1	0.44
รองผู้บังคับกองพัน	1	0.44

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระบุ)	จำนวน (n=226)	ร้อยละ
ผู้บังคับกองพัน	1	0.44
รวม	**226**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคคลของข้าราชการทหาร ประจำการ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวนทั้งหมด 226 นาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 ปี – 34 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 จำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน เป็นเงิน 10,001-15,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศ สิบเอก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 และจำแนกตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระบุ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทำงาน ตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.53

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านลักษณะงาน			
1.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.18	0.68	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับความคิดเห็น
1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน	4.04	0.72	มาก
1.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	4.04	0.80	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.09**	**0.58**	**มาก**
2.ด้านการยอมรับนับถือ			
2.1 ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.80	มาก
2.2 เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ	3.98	0.81	มาก
2.3 งานของท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.16	0.77	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.01**	**0.62**	**มาก**
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
3.1 องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.89	0.84	มาก
3.2 ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	3.96	0.88	มาก
3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.09	0.74	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**3.98**	**0.60**	**มาก**
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
4.1 การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.92	0.77	มาก
4.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.64	0.94	มาก
4.3 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมไม่แตกต่างจากองค์กรอื่น	3.78	0.88	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**3.78**	**0.70**	**มาก**

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับความคิดเห็น
5.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
5.1 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	4.07	0.83	มาก
5.2 ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.75	มาก
5.3 องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันอย่างดี	4.27	2.13	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.13**	**0.84**	**มาก**
6.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
6.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.05	0.75	มาก
6.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.97	0.78	มาก
6.3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	3.98	0.83	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.00**	**0.66**	**มาก**
7. ด้านนโยบายและการบริหาร			
7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร	3.98	0.76	มาก
7.2 นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ ต่อการ ทำงานของท่าน	4.05	0.70	มาก
7.3 การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาค เหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน	3.93	0.77	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**3.99**	**0.57**	**มาก**
8. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
8.1 อุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณ เพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน	3.81	0.83	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับความคิดเห็น
8.2 อาคารสถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างอากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการทำงาน	3.92	0.74	มาก
8.3 องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก	4.08	0.75	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**3.94**	**0.60**	**มาก**
9. ด้านความมั่นคงในงาน			
9.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.09	0.73	มาก
9.2 ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	4.05	0.75	มาก
9.3 ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน	4.12	0.70	มาก
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.09**	**0.61**	**มาก**
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
10.1 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	3.98	0.80	**มาก**
10.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.80	**มาก**
10.3 การแบ่งมอบสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน	4.06	0.80	**มาก**
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.02**	**0.69**	**มาก**
11.ด้านความผูกพันต่อองค์กร			
11.1 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.12	0.68	**มาก**
11.2 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้า ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.03	0.77	**มาก**
11.3 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป	4.09	0.78	**มาก**
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**4.08**	**0.60**	**มาก**

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD.	ระดับความคิดเห็น
12.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			
12.1 งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	3.92	0.81	**มาก**
12.2 การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว	3.83	0.98	**มาก**
ความคิดเห็นรวมรายด้าน	**3.87**	**0.77**	**มาก**
ความคิดเห็นรวมทั้งหมด	**4.00**	**0.82**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความคิดเห็นรวมในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดเห็นตรงกันเป็นอันดับหนึ่ง คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ 2) ด้านลักษณะงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับที่ 3 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และอันดับที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน	4.07	0.54	มาก
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	4.02	0.60	มาก
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.03	0.62	มาก
รวม	**4.00**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรในองค์กร มีความคิดเห็นในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดเห็นตรงกันเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และข้อที่ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คะแนนต่ำที่สุดคือ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

วิเคราะห์ตัวแปรอิสระด้วยวิธีสหสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยสร้างตัวแปร Dummy (Dummy Variable) แทนข้อมูลตัวแปรที่ไม่มีค่าเป็นตัวเลข ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 เพื่อทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)โดยใช้สูตรและการแปลความหมายดังนี้

สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$$r = r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i - n\bar{x}\bar{y}}{(n-1)s_x s_y}$$

เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 < r < 1

ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้าค่า r มีค่าเป็น 0 หมายถึง x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.01 – 0.20 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ

0.21 – 0.40 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.41 – 0.60 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61 – 0.80 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.81 – 1.00 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์สูง

CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลความหมายความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	0.110	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.035	ต่ำ
เงินเดือน	0.019	ต่ำ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.186	ต่ำ
ตำแหน่งงาน	0.107	ต่ำ
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.371**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับนับถือ	0.308**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความก้าวหน้า	0.315**	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.344**	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.188**	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.617**	ค่อนข้างสูง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.623**	ค่อนข้างสูง
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.573**	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	0.559**	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.616**	ค่อนข้างสูง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.634**	ค่อนข้างสูง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.575**	ปานกลาง

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.4 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหาร ราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Hinkle, 1998) โดยค่า r แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหาร ราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับความสัมพันธ์ สูงสุด คือ ($r = 0.634$, $sig = .000$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.623$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.617$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.616$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.575$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($r = 0.573$, $sig = .000$) และ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($r = 0.559$, $sig = .000$) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ,ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ,ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) และปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุวิธี (Stepwise Multiple Regression) โดยใช้ปัจจัยตัวแปรตามด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ที่ส่งผลต่อตัวแปรต้นโดยแยกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล (อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านความมั่นคงในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นอยู่ส่วนตัว) เป็นตัวพยากรณ์ โดยความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
sig	หมายถึง	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การตรวจสอบระดับข้อมูลของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยสร้างตัวแปร Dummy (Dummy Variable) แทนข้อมูลตัวแปรที่ไม่มีค่าเป็นตัวเลข ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ระดับการวัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่าอยู่ในระดับช่วง (Interval Scale) ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ได้ทันที ซึ่งในกรณีตัวแปรอิสระอยู่ในระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) และอันดับมาตรา (Ordinal Scale) ต้องแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ก่อนนำไปวิเคราะห์ ซึ่งผลการแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 การแปลงเป็นตัวแปรหุ่น ด้วยวิธีกำหนดรหัสแบบดัมมี่ (Dummy Variable)

ตัวแปร	ตัวแปรหุ่น (Dummy variable)
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)	
1.ปัจจัยส่วนบุคคล	
1.1 สถานภาพ (Nominal Scale)	
- โสด	1
- สมรส	0
1.2 ระดับการศึกษา (Ordinal Scale)	
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	1
-ปริญญาตรี	0
1.3 ตำแหน่งงาน (Nominal Scale)	
- ส่วนปฏิบัติการ	1
- ส่วนสนับสนุน	0

ตารางที่ 4.6 ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ปัจจัยส่วนบุคคล					
Constant	3.950	.170		23.224	.000
อายุ	.007	.030	.025	.224	.823
สถานภาพ	-.180	.075	-.183	-2.391	.080
ระดับการศึกษา	.046	.097	.032	.472	.637
เงินเดือน	.000	.064	.001	.007	.994
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.120	.046	.254	2.596	.060
ตำแหน่งงาน	.001	.006	.009	.138	.890
ปัจจัยจูงใจ (ของ Frederick Herzberg)					
Constant	4.002	.032		125.709	.000
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.121	.043	.232	2.793	.006*
ด้านการยอมรับนับถือ	.063	.039	.121	1.587	.114
ด้านความก้าวหน้า	.062	.040	.120	1.543	.124
ปัจจัยค้ำจุน					
Constant	4.002	.022		179.633	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.018	.026	.034	.673	.502
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.011	.024	-.022	-.482	.630
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.087	.038	.167	2.305	.022*
ด้านนโยบายและการบริหาร	.032	.040	.062	.804	.422
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.042	.032	.080	1.316	.190
ด้านความมั่นคงในงาน	.079	.030	.152	2.629	.009*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.044	.039	.085	1.124	.262
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.118	.032	.227	3.690	.000*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.112	.028	.215	4.024	.000*
R = .775 R^2= .600 Adjusted R^2 .584 Std. Error of the Estimate = .33493					
F_{Change} = 36.055 Sig = .000					

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.6 จากการนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยการนำปัจจัยอิสระแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย (อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ปัจจัย ประกอบด้วย (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความผูกพันต่อองค์กร, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร นำตัวแปรปัจจัยด้านต่างๆ มาทำการคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการทหารประจำ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุวิธี (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในระดับ**ค่อนข้างสูง** โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.775 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ±.33 โดยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$Y= 3.950 + .121 (X_7) + .087 (X_{12}) + .079 (X_{15}) + .118 (X_{17}) + .112 (X_{18})$$

โดยให้ Y แทน ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

X_1 แทน อายุ

X_2 แทน สถานภาพ กำหนดให้ $X_2 = 1$ เมื่อเป็นสถานภาพโสด

$X_2 = 0$ เมื่อเป็นสถานภาพสมรส

X_3 แทน ระดับการศึกษา กำหนดให้ $X_3 = 1$ เมื่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

$X_3 = 0$ เมื่อระดับการศึกษาเป็นปริญญาตรี

X_4 แทน เงินเดือน

X_5 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

X_6 แทน ตำแหน่งงาน กำหนดให้ $X_6 = 1$ เมื่อตำแหน่งงานเป็นส่วนปฏิบัติการ
$X_6 = 0$ เมื่อตำแหน่งงานเป็นส่วนสนับสนุน

X_7 แทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ

X_8 แทน ด้านการยอมรับนับถือ

X_9 แทน ด้านความก้าวหน้า

X_{10} แทน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_{11} แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_{12} แทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X_{13} แทน ด้านนโยบายและการบริหาร

X_{14} แทน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

X_{15} แทน ด้านความมั่นคงในงาน

X_{16} แทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

X_{17} แทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

X_{18} แทน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สมการเส้นถดถอยข้างต้น สามารถทำนายปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้ร้อยละ Adjusted R^2 58.40 สามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่ากองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ

ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 นั้นรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรรวมถึงเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรในอนาคต

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ ที่สำคัญคือมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

5. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความคิดเห็นว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต และมีการโยกย้ายตำแหน่งงานจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและครอบครัว

ตาราง 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
2.ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	✓	
3.ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
4.ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
5.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓

ตาราง 4.7 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
6.ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	✓	
7.ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
8.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
9.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
10.ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	✓	
11.ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7		✓
12.ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	✓	
13.ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7	✓	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 รูปแบบในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการกำหนด วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย กำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวัดค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 226 นาย ซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคคลของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวนทั้งหมด 226 นาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 ปี – 34 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน เป็นเงิน 10,001-15,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศ สิบเอก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และจำแนกตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ระบุ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีทำงาน ตำแหน่งงาน หัวหน้าชุดยิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.54

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดเห็นตรงกันเป็นอันดับหนึ่ง คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ 2) ด้านลักษณะงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อันดับที่ 3 คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อันดับที่ 4 คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อันดับที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อันดับที่ 6 คือ . ด้านนโยบายและการบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อันดับที่ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อันดับที่ 8 คือ ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อันดับที่ 9 คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และอันดับที่ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ผลการการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Hinkle, 1998) โดยค่า r แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่มีระดับความสัมพันธ์ สูงสุด คือ ($r = 0.634$, $sig = .000$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.623$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.617$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.616$, $sig = .000$) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.575$, $sig=.000$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($r = 0.573$, $sig =.000$) และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ($r = 0.559$, $sig = .000$) ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ,ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า) และ ปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ,ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

จากการนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 โดยการนำปัจจัยอิสระแบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย (อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ปัจจัย ประกอบด้วย (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความผูกพันต่อองค์กร, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร นำปัจจัยด้านต่างๆ มาทำการคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุวิธี (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ใน**ระดับค่อนข้างสูง** โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.775 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้ร้อยละ 60.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ ±.33 โดยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$Y= 3.950 + .121\ (X_7) + .087\ (X_{12}) + .079\ (X_{15}) + .118\ (X_{17}) + .112\ (X_{18})$$

โดยให้ Y แทน ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

X_1 แทน อายุ

X_2 แทน สถานภาพ กำหนดให้ $X_2 = 1$ เมื่อเป็นสถานภาพโสด

$X_2 = 0$ เมื่อเป็นสถานภาพสมรส

X_3 แทน ระดับการศึกษา กำหนดให้ $X_3 = 1$ เมื่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
$X_3 = 0$ เมื่อระดับการศึกษาเป็นปริญญาตรี

X_4 แทน เงินเดือน

X_5 แทน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

X_6 แทน ตำแหน่งงาน กำหนดให้ $X_6 = 1$ เมื่อตำแหน่งงานเป็นส่วน ปฏิบัติการ
$X_6 = 0$ เมื่อตำแหน่งงานเป็นส่วนสนับสนุน

X_7 แทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ

X_8 แทน ด้านการยอมรับนับถือ

X_9 แทน ด้านความก้าวหน้า

X_{10} แทน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_{11} แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_{12} แทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X_{13} แทน ด้านนโยบายและการบริหาร

X_{14} แทน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

X_{15} แทน ด้านความมั่นคงในงาน

X_{16} แทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

X_{17} แทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร

X_{18} แทน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สมการเส้นถดถอยข้างต้น สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้ร้อยละ Adjusted R^2 58.40 สามารถอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่ากองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจาก

ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 นั้นรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรรวมถึงเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรในอนาคต

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ ที่สำคัญคือมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

5. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 **ยอมรับสมมติฐาน** แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความคิดเห็นว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต และมีการโยกย้ายตำแหน่งงานจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและครอบครัว

อภิปรายผล

จากสมมติฐานการวิจัยถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ตามสมมติฐาน ในแต่ละด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากตัวแปรอิสระทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.775 โดยพบว่า

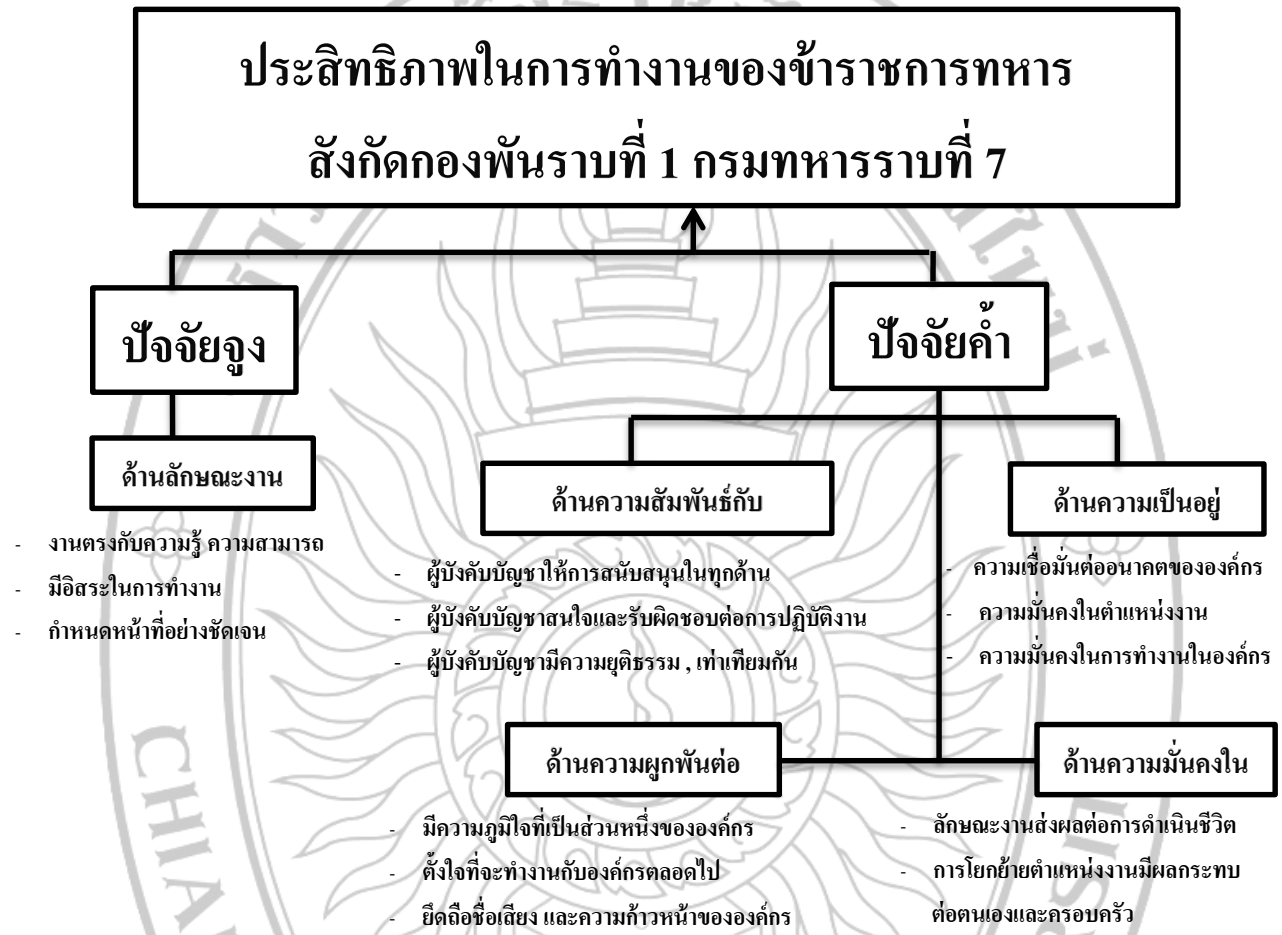
ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน **สอดคล้องกับ** (Gilmer, 1976) ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านเช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงาน และลักษณะงานที่ทำต้อง

ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล **อีกทั้งยังสอดคล้องกับ** งานวิจัยของ (ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1)ปัจจัยด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอีกทั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน **สอดคล้องกับ** งานวิจัยของ (มยุรี บุญเยี่ยม , 2558) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน **อีกทั้งยังสอดคล้องกับ** งานวิจัยของ (ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรมีการส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด **สอดคล้องกับ** (Gilmer, 1971 : 131) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งนั่นคือความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ นโยบายมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ **อีกทั้งยังสอดคล้องกับ** งานวิจัยของ (สุริยะ ประเสริฐศรี, 2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า มีความพึงพอใจปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เห็นว่างานที่ตนทำอยู่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของข้าราชการทหาร และรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งของหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดมีความรักความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ แสดงให้เห็นว่า

ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ ที่สำคัญคือมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป **สอดคล้องกับ**งานวิจัยของ (ภัทรานี ศรีประมวล และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ , 2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามพบว่าข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้มากขึ้นควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้รู้สึกมีความภาคภูมิใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และการสร้างกำลังใจและแรงจูงใจ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีความคิดเห็นว่างานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต และเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงานจะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและครอบครัว สอดคล้องกับ (Herzberg et. al., 1959 : 113 – 119) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมส่วนหนึ่งคือ ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว การมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงานนั่นเอง

จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สามารถสรุปได้ตามภาพที่ 5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 ตัวแบบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

จากภาพที่ 5.1 ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มาพัฒนาเป็นรูปแบบในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงานของราชการทหารประจำสังกัดกองทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สามารถเกิดขึ้นได้จาก 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ควรมีการตรวจสอบคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถของกำลังพล ต้องพิจารณางานในแต่ละหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เมื่อมอบหมายงานให้กำลังพลแล้วควรเปิดโอกาสให้กำลังพลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นและยังเป็นการวัดศักยภาพของกำลังพลด้วย นอกจากนั้นต้องเปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มที่ 2 คือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนในทุกด้านแก่กำลังพล ทั้งในด้านการดำเนินงาน สิทธิและสวัสดิการ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลตามความเหมาะสม เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของกำลังพล และรับผดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต้องมีความยุติธรรมต่อกำลังพลทุกนายอย่างเท่าเทียมกัน ในมุมมองด้านกำลังพลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและตั้งใจปฏิบัติอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรมีการเพิ่มนโยบายที่มีหลักประกันความมั่นคงในวัยเกษียณเพิ่มขึ้น สนับสนุนอาวุธยุทโธปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัวมากขึ้น สร้างความรู้สึกปลอดภัยแก่กำลังพล นอกจากนั้นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามแนวทางของกฎระเบียบขององค์กร พิจารณาจากกำลังพลในองค์กรเป็นสำคัญ 3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร กำลังพลในกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการสร้างภาพลักษณ์ที่ สร้างชื่อเสียงให้องค์กร ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุน ชื่นชม มอบรางวัลเมื่อมีกำลังพลปฏิบัติหน้าที่ สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร เพื่อเป็นเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจต่อกำลังพล นอกจากนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาอัตราการย้ายหน่วยงานและอัตราการลาออกในแต่ละปี ค้นหาสาเหตุ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในด้านต่างๆที่ทำให้เกิดปัญหานี้ เพื่อเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป และ 4) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว กองพันทหารราบที่1 กรมทหารราบที่ 7 ควรดูแลด้านสิทธิและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของกำลังพลและครอบครัว โดยการสอบถามข้อมูลโดยตรง และสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง องค์กรควรเพิ่มทักษะ และเทคนิคต่างๆให้กับกำลังพลในทุกตำแหน่ง โดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในองค์กร และหน่วยงานภายนอก รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2. องค์กรควรจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

3. ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบและพัฒนาเรื่องสิทธิและสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกของกำลังพลและครอบครัว โดยพิจารณาจากสภาพการดำรงชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัยในอนาคต

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเหล่าทัพอื่น เพื่อศึกษาได้ในองค์รวมของทุกเหล่าทัพ เพื่อเป็นแนวทางบริหารปรับปรุงของแต่ละเหล่าทัพต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัจจัยอื่น ที่อาจจะส่งผลต่องานวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

กมล สดมณี. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

กฤตภาส รัตนาธนบดี และ จักรกฤษณ์ สิงห์ศิลารักษ์. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจของอำเภอแกลง จังหวัดระยอง**. สงขลา : วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กิตติ กิ่งไทร. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสวัสดิการทหารอากาศ.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี**. ปทุมธานี : วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). **การศึกษากระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ** 2-7 **ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.** กรุงเทพฯ**:** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครนนทบุรี.** ปทุมธานี : ปริญญานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าสจำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี **:** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.**

ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน**. กรุงเทพฯ **:** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.**

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). **หลักการจัดการและการบริหาร**. กรุงเทพฯ **:** นศ.พัฒนา**.**

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ.** กรุงเทพฯ **:** สำนักพิมพ์ ก.พ.

ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง,** กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด**. ชลบุรี **:** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมี เวียงนนท์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. นครปฐม : วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บัญชีบรรจุกำลังข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. **(2560)** กรมสารบัณทหารบก

ปณัฐตา วิลาวัลย์บุปผา, สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และ สมถวิล วิจิตรวรรณา. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี** : วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคากร วิทยาลัยราชพฤกษ์**. นนทบุรี : วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา. (2554). เอกสารประกอบการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้. พะเยา. มหาวิทยาลัยนเรศวรพะเยา.

พัชรินทร์ โต๊ะบุรินทร์. (2548). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พีระ ดำรงฤทธิ์. (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายงานจราจร สถานีตำรวจนครบาลพญาไท**. นนทบุรี : วิทยาลัยทองสุข.

ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ**. อยุธยา **:** วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรานี ศรีประมวล และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม**. กรุงเทพฯ **:** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรี บุญเยี่ยม. (2558)**. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ:** วิทยาลัยการอาชีพสังขะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ)**. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551). **การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันทางการเงินแห่งหนึ่งโดยวิธี Data Envelopment Analysis**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.**

รัตน์ชนก จันยัง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร.** ปทุมธานี : วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เรณู สุขฤกษกิจ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)**. ปทุมธานี : วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิกิตติ์ หินแก้ว. (2553). **การจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของทีมผู้ตรวจมอบอาคาร.** กรุงเทพฯ : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หน้า 1-9).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตภกร.

ศุภกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบงคอกรีซอร์ส เซ็น เตอร์ จำกัด**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริกาญจน์ อาก๊ะ. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ**.** (2545)**. องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ **:** สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา

ศิวะ ประดุจแก้ว และ สมชาย คุ้มพูล. (2556). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กรณีศึกษา : กองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สันติ โกเศยโยธิน. (2554). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี**. นครราชสีมา : วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สมยศ นาวีการ. (2538). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า หน้า 221 – 223.

สวิทซ์ ช่างไม้. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิศวกรรมภูมิภาคภาคกลาง บริษัทแอดวานซ์ อิน โฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2544). **คู่มือการกำหนดตัวชี้วัดตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

สำนักงานสถิติจังหวัดนครราชสีมา. (2554). **เอกสารประกอบโครงการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อพัฒนาจังหวัด**.

สำนักงาน ก.พ. (2552). **คำอธิบายตัวชี้วัด.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2554). **รายละเอียดตัวชีวัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการ.** สำนักงานและแผนงานโครงการพิเศษ.

สำฤทธิ์ อินทรศร และ ทิวากร แก้วมณี. (2553). **การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ของกองทัพน้อยที่ 3**. พิษณุโลก : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุธานิธิ์ นุกูลเอื้องอารี. (2555). **การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯสำนักงานใหญ่.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ**. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). **การบริหาร** : **ทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์.

Berghe, J.V. (2011). **Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place** : DegreeThe sis International Business.

Gilmer, N. (1971). **Industrial and Organization Psychology**. New York : McGraw – Hill.Gregoriou, I.C. (2008). **Need fulfillment deficiencies and Job satisfaction in the republic of Cyprus The case of the ministry of finance**. Master The sis. Nicosia.

Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.

Harrell, D.E. (1964). **The Sectional Origins of the Churches of Christ** : Journal of Southern History.

Hinkle, D.E. William, W. and Stephen, G.J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences.** 4th ed. New York : Houghton Mofflin.

Kaplan, R.S. , Nortan, D.P. (1996). **The Balanced Scorecard : Translating strategy in to action**.

Locke, E.A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction in Marvin D. Dunnette Edition. Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Ran McNally.

Ntisa, A.A. (2015). **Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention,Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology :** A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Technologiae. Vaal University of Technology.

Nath Gangai, K. , Agrawal, R. (2015). **Job Satisfaction and Organizational Commitment:Is It important for Employee Performance :** Mittal Institute of Management (BULMIM), New Delhi, India.

Resheske**,** M. G. (2001). **A Descriptive study of Job satisfaction and ITS relationshipWith group cohesion** : Master of Science Degree. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล จ่าสิบเอกณัฐวัตร เป็งวันปลูก

วัน เดือน ปีเกิด 19 กรกฎาคม 2525

ที่อยู่ปัจจุบัน ค่ายกาวิละ 285/600 ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2550 – 2552 ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบพื้นที่ อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

พ.ศ. 2553 ปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามพื้นที่ อ.ปางมะผ้า จ.แม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2554 ปฏิบัติหน้าที่รักษาสันติภาพ ไทย-ดาร์ฟูร์ ผลัด 2 ประเทศซูดาน

พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนายสิบสูทกรรม และรับผิดชอบงานด้านการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลังจากนั้น นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องฯ โดยใช้สูตรของโรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างอิงใน ธาวินี ออนเป็ง, 2560 หน้า 75) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 โดยให้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามนั้นไว้ใช้ แต่ถ้าค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ให้ตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ โดยใช้วิธีของ Waltz and Bausell (1981 อ้างถึงใน อิศรัฏฐ์ รินไธสง, 2557) โดยมีสูตรดังนี้

$$S-CVI/Ave = \frac{\sum(I-CVI)}{P}$$

โดย $S-CVI/Ave$ เป็นค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$\sum(I-CVI)$ เป็นผลรวมของค่าคะแนน IOC

P เป็นจำนวนข้อคำถามทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ดังนี้

การหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

แบบสอบถาม

$$S-CVI/Ave = \frac{\sum(I-CVI)}{P}$$

$$= \frac{54.33}{58}$$

$$= 0.936$$

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1. อายุ						
❑ต่ำกว่า 25 ปี ❑25-34 ปี ❑35-44 ปี ❑45-54 ปี ❑ตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2. สถานะภาพในครอบครัว						
❑โสด ❑สมรส ❑หม้าย ❑หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3. วุฒิการศึกษา						
❑ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ปริญญาตรี ❑ปริญญาโท ❑ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
4. เงินเดือน						

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
❑น้อยกว่า 10,000 บาท ❑10,001-15,000 บาท ❑15,001-20,000 บาท ❑มากกว่า 20,000 บาท	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน						
❑น้อยกว่า 10 ปี ❑11-20 ปี ❑21-30ปี ❑31-40 ปี	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
6. ชั้นยศ						
❑สิบตรี ❑สิบโท ❑สิบเอก ❑จ่าสิบตรี ❑จ่าสิบโท ❑จ่าสิบเอก ❑ร้อยตรี ❑ร้อยโท ❑ร้อยเอก ❑พันตรี	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7. ตำแหน่งงาน						
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน……..(โปรดระบุ)	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านลักษณะงาน						
1.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
2.1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.2 เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2.3 งานของท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน						
3.1 องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.2 ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
4.1 การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
4.3 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมไม่แตกต่างจากองค์กรแห่งอื่น	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
5.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
5.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือคำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
5.3 องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันอย่างดี	0	+1	+1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
6.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
6.3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
7. ด้านนโยบายและการบริหาร						
7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
7.2 นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการ ทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
7.3 การกระจายงานมอบหมายหน้าที่มีความเสมอภาค เหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
8. ด้านสภาพแวะล้อมทางกายภาพ						
8.1 อุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8.2 อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างอากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
8.3 องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสมการคมนาคมสะดวก	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
9. ด้านความมั่นคงในงาน						
9.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
9.2 ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
9.3 ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
10.1 ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
10.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10.3 การแบ่งมอบสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
11. ด้านความผูกพันต่อองค์กร						
11.1 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
11.2 ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
11.3 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
12.1 งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
12.2 การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
ประสิทธิภาพในการทำงาน						
1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน						

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.1 งานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.2 วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
1.3 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.5 การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
1.6 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด						
2.1 ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพความถูกต้องครบถ้วน ของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.2 ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2.3 ท่านตรวจทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2.4 ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
2.5 ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงาน และอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						
3.1 ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.2 ท่านมีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงาน	+1	0	0	1	0.33	ไม่สอดคล้อง

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างวัตถุประสงค์กับรูปแบบและเนื้อหากรณีศึกษา เรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความเหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.3 นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.4 ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.5 ท่านปลูกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	มีความสอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา สัตโยภาส ภาควิชาบริหารธุรกิจ คระวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2.อาจารย์ ดร.นัทธ์หทัย เถาตระกูล ภาควิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

3.อาจารย์ ดร.ปะราสี เอนก ภาควิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่7

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง
5. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งทุกคำตอบจะถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลเพียงภาพรวมเท่านั้น โดยผลการศึกษาที่ได้ ทางผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

นายณัฐวัตร เป็งวันปลูก

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้วิจัย

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่านตามสภาพความเป็นจริง

<u>ตอนที่ 1</u>ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

1. อายุ

❑ต่ำกว่า 25 ปี ❑25-34 ปี

❑35-44 ปี ❑45-54 ปี

2. สถานภาพ

❑โสด ❑สมรส

❑หม้าย ❑หย่าร้าง

3. วุฒิการศึกษา

❑ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ปริญญาตรี

❑ปริญญาโท ❑ปริญญาเอก

4. เงินเดือน

❑น้อยกว่า 10,000 บาท ❑10,001-15,000 บาท

❑15,001-20,000 บาท ❑มากกว่า 20,000 บาท

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

❑น้อยกว่า 10 ปี ❑ 11-20 ปี

❑ 21-30ปี ❑ 31-40 ปี

6. ชั้นยศ

❑สิบตรี ❑จ่าสิบตรี

❑ สิบโท ❑จ่าสิบโท

❑ สิบเอก ❑จ่าสิบเอก

❑ร้อยตรี ❑ร้อยโท ❑พันโท

❑ร้อยเอก ❑พันตรี

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน .....(โปรดระบุ)

<u>คำชี้แจง</u>โปรดทำเครื่องหมาย√ ในช่องความคิดเห็นในแต่ละตอนที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

<u>ตอนที่ 2</u>ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านลักษณะงาน					
1	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน					
3	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
	ด้านการยอมรับนับถือ					
4	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ					
6	งานของท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
7	องค์กรส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
8	ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
10	การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
11	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
12	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมไม่แตกต่างจากองค์กรแห่งอื่น					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
14	ท่านได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
15	องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันอย่างดี					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
16	ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
17	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
19	องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร					
20	นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21	การกระจายงานมอบหมายหน้าที่ มีความเสมอภาค เหมาะสมกับบุคคล ชัดเจน					
	ด้านสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ					
22	อุปกรณ์ เครื่องมือ-เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกมีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน					
23	อาคาร สถานที่ มีความสะอาด แสงสว่างอากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน					
24	องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
25	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
26	ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
27	ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน					
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
28	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					
29	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
30	การแบ่งมอบสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและชัดเจน					
	ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
31	ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
32	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ					
33	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
34	งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
35	การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว					

<u>คำชี้แจง</u>โปรดทำเครื่องหมาย √ ในช่องความคิดเห็นในแต่ละตอนที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน					
1	งานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ					
2	วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอ					
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
4	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
6	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในผลการปฏิบัติงาน					

ที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด					
7	ท่านมีความมั่นใจในคุณภาพ ความถูกต้องครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมายว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
8	ตรงต่อเวลาและบริหารเวลาได้อย่าง เหมาะสม					
9	ท่านตรวจทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่					
10	ท่านมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
11	ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงาน และอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ					
	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
12	ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเหมาะสม					
13	ท่านมีการวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งไปสู่ผลสำเร็จของงาน					
14	นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และงานมีประสิทธิภาพ					
15	ท่านรู้สึกว่าท่านมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
16	ท่านปลูกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ					

<u>ตอนที่ 3</u>ข้อเสนอแนะ

1. ท่านต้องการให้องค์กรเพิ่มนโยบายด้านใดบ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

……

……

……

……

……

2. ในสภาวการณ์ในปัจจุบัน ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงหรือแก้ไขด้านใดบ้าง

……

……

……

……

……

***** ขอบพระคุณทุกคำตอบที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง*****

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY