

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร  
สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

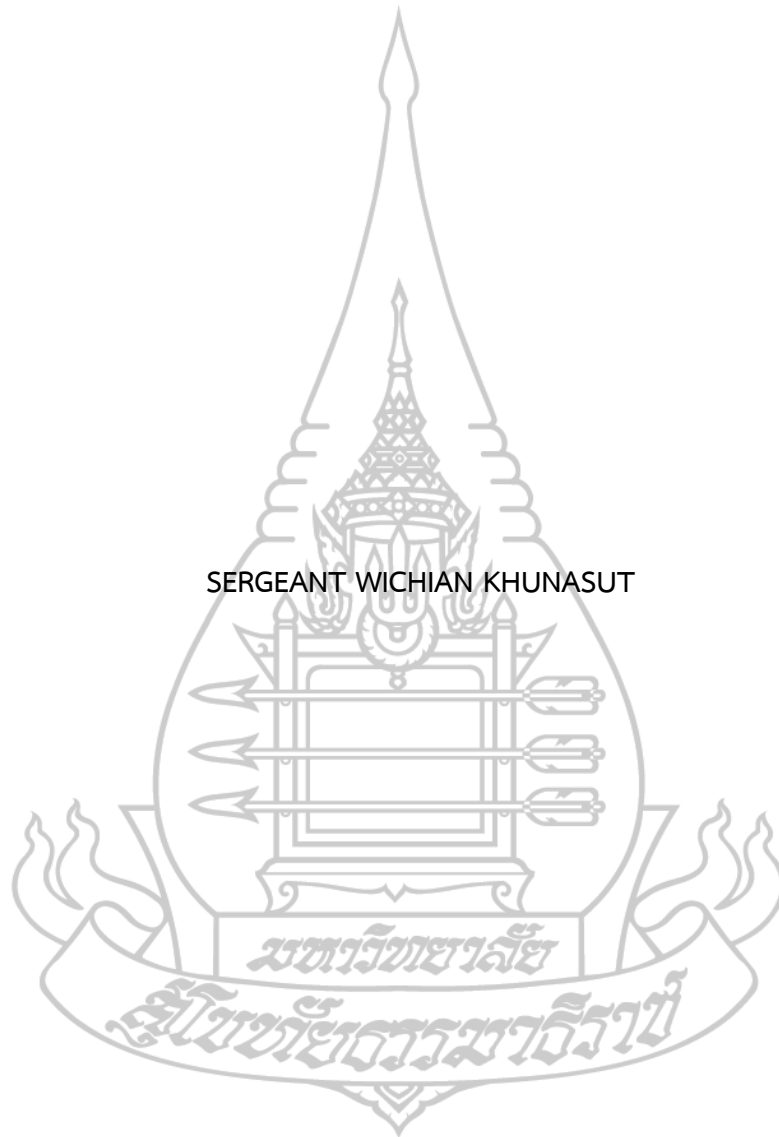


จำอากาศเอกวิเชียร คุณสุทธิ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Job Satisfaction of Commissioned Officers  
in Office of the Comptroller General



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
ชื่อและนามสกุล	จำอากาศเอกวิเชียร คุณสุทธิ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญา  
บัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ผู้ศึกษา จำอากาศเอกวิเชียร คุณสุทธิ รหัสนักศึกษา 2653001699

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร และ (3) ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือนายทหารสัญญาบัตรจำนวน 240 นาย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธี ทาโร ยามาเน ได้จำนวน 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยลักษณะองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ “ท่านมีความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อม ที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน” (3) ปัจจัยลักษณะองค์การด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 28.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

Independent Study title: “

Factors Affecting Job Satisfaction of Commissioned Officers

in Office of the Comptroller General

”

Author: “SERGEANT WICHIAN KHUNASUT”; ID: “2653001699”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Kingporn Thongbai, Ph.D.; Academic year: 2023

### Abstract

The objectives of this study were to study (1) demographic factors and organizational factors of commissioned officers of the Office of the Permanent Secretary of Military Accounts, (2) the job satisfaction level in work performance of commissioned officers, and (3) organizational factors affecting job satisfaction in work performance of commissioned officers.

This study was quantitative research. The population was 240 commissioned officers. The sample size was 150 samples determined by Yamane Formula. A research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The findings indicated that (1) an overview and all aspects of level of organizational factors showed at a high level. Considering each aspect, it was found that the relationships with co-workers and supervisors was at the highest level, the next aspect was performance appraisal, and the lowest mean was working environment. (2) An overview and all aspects of level of job satisfaction in work performance was at a high level. The opinion of “Satisfaction with the environment suitable for work” was at the highest level. (3) The organizational factors in terms of salary and benefits affected job satisfaction in work performance at 28.30 % at a statistical significance of the 0.05 level.

**Keywords :** Job Satisfaction, Commissioned Officer, The Office of the Permanent Secretary of Military Accounts

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคำว่าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาและประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ พันตรี เจษฎาลักษณ์ รักขันธ์ ตำแหน่ง ประจำแผนกแผนและวิเคราะห์การพัฒนาระบบ กพร.สบท.สพช.ทหาร, ร้อยโทหญิง ภัทริศา ทรัพย์ประเสริฐ ตำแหน่ง แผนกปรับปรุงโครงการ กคก.สบท.สพช.ทหาร และพันจ่าเอกหญิง กนกพร ศรีพุ่มไช้ ตำแหน่ง เสมียนงบประมาณ แผนกปรับปรุงโครงการ กคก.สบท.สพช.ทหาร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณ คุณคมวรรณ มีสบาย และเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจและความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษาจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

จ่าอากาศเอกวิเชียร คุณสุทธิ

## สารบัญ

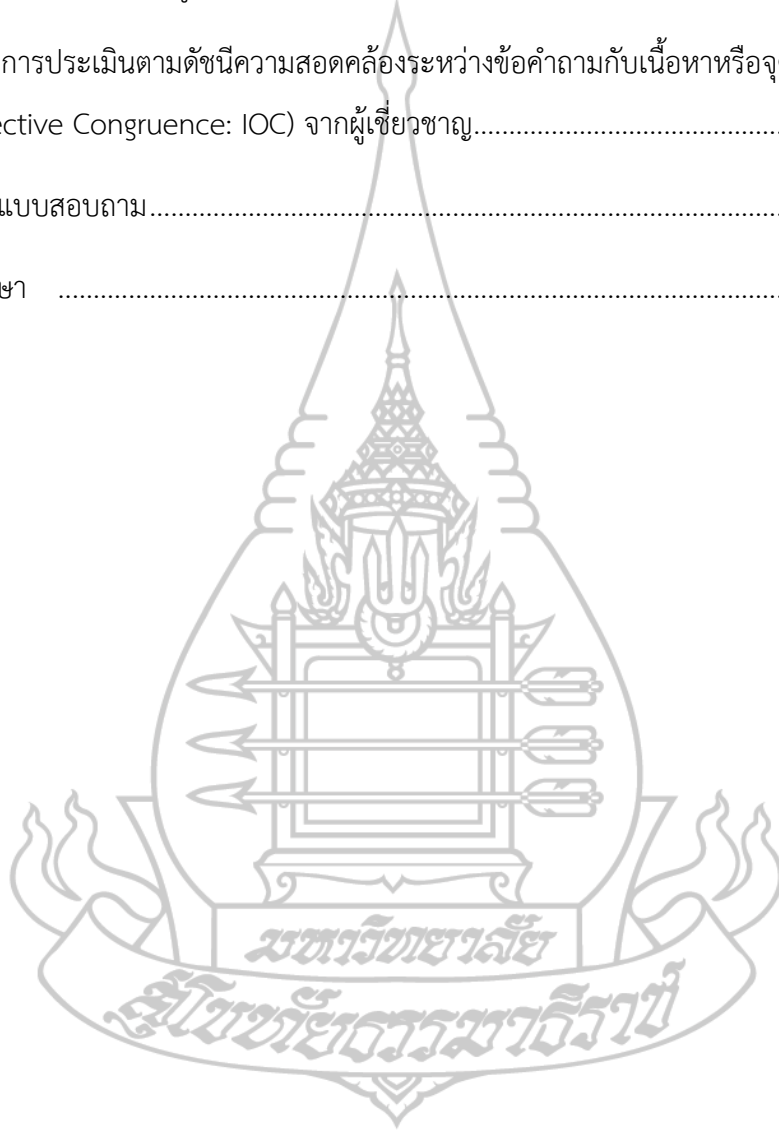
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา .....	1
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา .....	2
3. กรอบแนวคิดทางการศึกษา.....	2
4. สมมติฐานในการศึกษา.....	4
5. ขอบเขตของการศึกษา .....	4
5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา .....	4
5.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	4
5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่.....	4
5.4 ขอบเขตด้านเวลา .....	4
6. นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	8
1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	8
1.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	8
1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ .....	13
2.1 ความหมายของการจูงใจ.....	13
2.2 องค์ประกอบของการจูงใจ.....	14
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	15
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร.....	16
4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง .....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	22
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	22
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	24
3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity).....	24
3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) .....	25
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	25
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ .....	29



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร.....	30
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะองค์การ และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	32
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	38
ตอนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	45
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
1. สรุปการศึกษา.....	47
1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	47
1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา.....	47
1.3 ผลการศึกษา.....	48
1.3.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
1.3.2 ระดับปัจจัยลักษณะองค์การ.....	48
1.3.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	49
1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	49
1.3.5 การทดสอบสมมติฐาน.....	49
2. การอภิปรายผล.....	50
3. ข้อเสนอแนะ.....	52
3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา.....	52
3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป.....	53
บรรณานุกรม.....	54

ภาคผนวก .....	57
ก การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	58
ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	61
ค การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ.....	65
ง แบบสอบถาม.....	72
ประวัติผู้ศึกษา .....	79



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน .....	39
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	30
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับปัจจัยลักษณะองค์การใน ภาพรวม และรายด้าน .....	33
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน .....	34
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ .....	35
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	36
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	37
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	38
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ .....	39
ตารางที่ 4.9	การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุปัจจุบัน .....	39
ตารางที่ 4.10	การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพการศึกษา .	40
ตารางที่ 4.11	การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามยศปัจจุบัน .....	40
ตารางที่ 4.12	การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน .....	41
ตารางที่ 4.13	การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ของท่านต่อเดือน .....	41

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้ของท่านต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	42
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม .....	43
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะองค์การรายด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน .....	44
ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	45



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การภายในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร .....	18



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา

หากเปรียบเทียบประเทศเป็นดั่งองค์กร คนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ผลักดันองค์กรให้เติบโตก้าวหน้า ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรก็จะสามารถทำให้คนทำงาน ทำงานได้มากขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะคนทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เอ็ดมุนด์สัน แก้วสว่าง และคณะ, 2564)

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออก จากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความ พึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความ พึงพอใจในการ ทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ ประกอบที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์ หรือตามเวลา

สำนักงานปลัดบัญชาทหาร (สำนักงานปลัดบัญชาทหาร, ม.ป.ป.) เป็นกรมเสนาธิการร่วมของกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายวางแผน อำนาจการ ประสานงาน และ กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปลัดบัญชา สายวิชาการด้านปลัดบัญชา และการบริหารทรัพยากร รวมทั้งการพัฒนาระบบราชการในภาพรวมของกองบัญชาการกองทัพไทยโดยมี ปลัดบัญชาทหารเป็นผู้บังคับบัญชา สิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ประสบความสำเร็จ คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร เพราะการที่สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จะเติบโตและก้าวหน้าได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ ที่มีความสามารถ มีความร่วมมือและเสียสละในการ ทำงานให้กับสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อข้าราชการมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรที่เพิ่มขึ้น จะทำให้แนวโน้มในการลาออกจางานลดลง เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของข้าราชการ

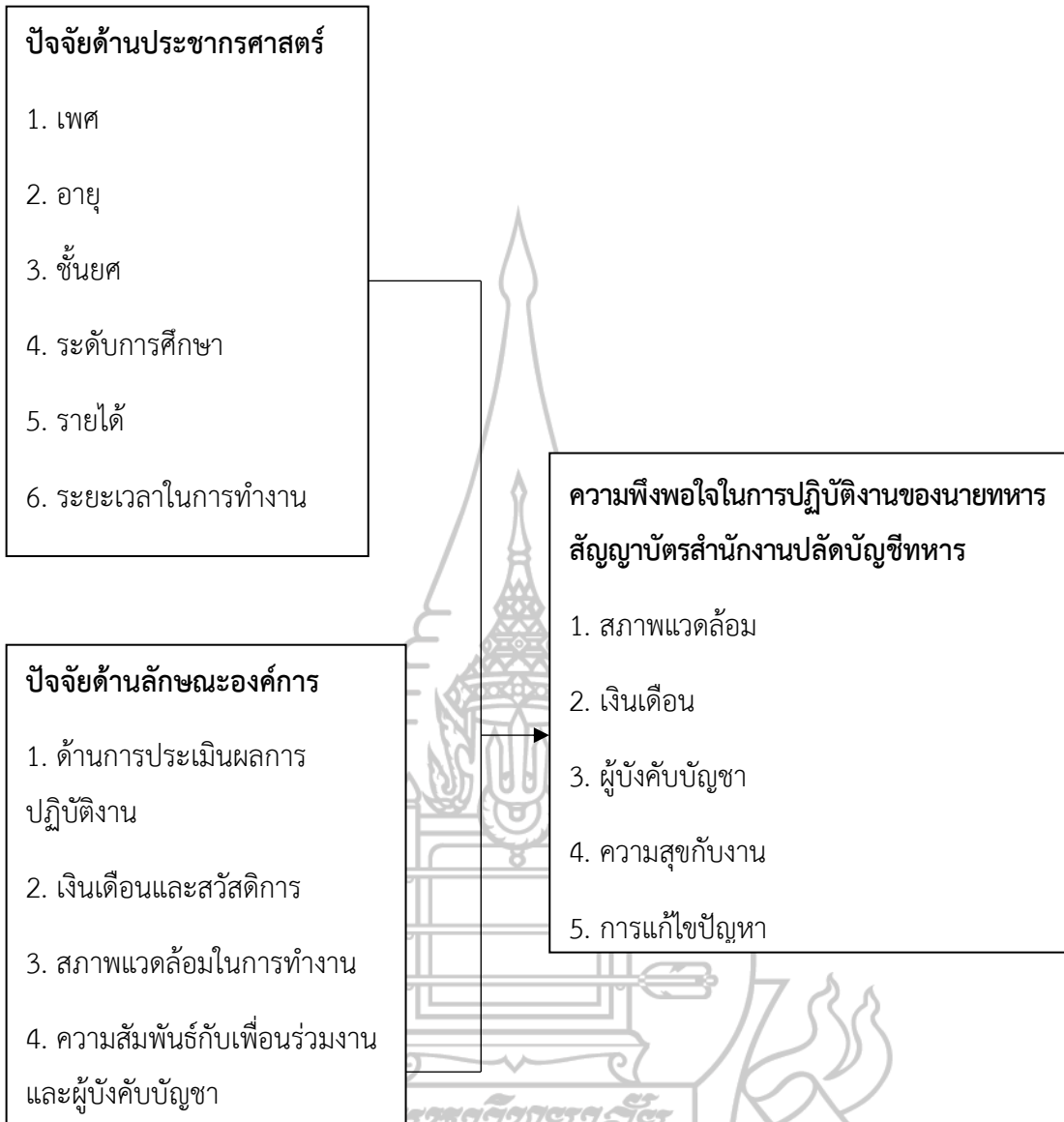
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร เพื่อทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้นำผลการวิจัยนี้มาใช้แก้ไขปรับเปลี่ยน หรือกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายจากอัตราการลาออกที่ลดลง และขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนายทหาร สัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

## 3. กรอบแนวคิดทางการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ตามแนวทางของสุพานี สฤกษ์พานิช (2552) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา



#### 4. สมมติฐานในการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เงินเดือน ผู้บังคับบัญชา ความสุขกับงาน การแก้ไขปัญหา

##### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำนวน 240 นาย และใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาจียามาเน เนื่องจากทราบขนาดประชากรที่แน่นอน โดยค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เป็น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

##### 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานปลัดบัญชาทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

##### 5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2567 จนถึงเดือนสิงหาคม 2567 รวมระยะเวลา 6 เดือน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ปัจจัยด้านองค์การ** หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์การ บรรยากาศภายในองค์การ เป็นการรับรู้ ของบุคลากร ที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์การที่บุคคลกรปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

**6.1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

**6.1.2 เงินเดือนและสวัสดิการ** หมายถึง คือค่าตอบแทนที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างมูลฐาน ค่าจ้างอื่น และสวัสดิการ

**6.1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

**6.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

**6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร** หมายถึง ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอใจ มีความสุขสมหวัง ตั้งใจอยากทำงานและในการปฏิบัติงานปรารถนา ใ้ทำงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างที่มุ่งหวัง ประกอบด้วย

**6.2.1 สภาพแวดล้อม** หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรม (สามารถจับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม

**6.2.2 ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้มีอำนาจเหนือ และมีหน้าที่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานราชการ

**6.2.3 ความสุขกับงาน** หมายถึง การรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง

**6.2.4 การแก้ไขปัญหา** หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการระบุ วินิจฉัย และแก้ไขปัญหภายในระบบหรืออุปกรณ์

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อได้รับทราบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการที่เหมาะสม

7.2 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดแนวทางแก้ไข

7.3 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคล

7.4 เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและการพัฒนากรอบแนวคิดการศึกษา แบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

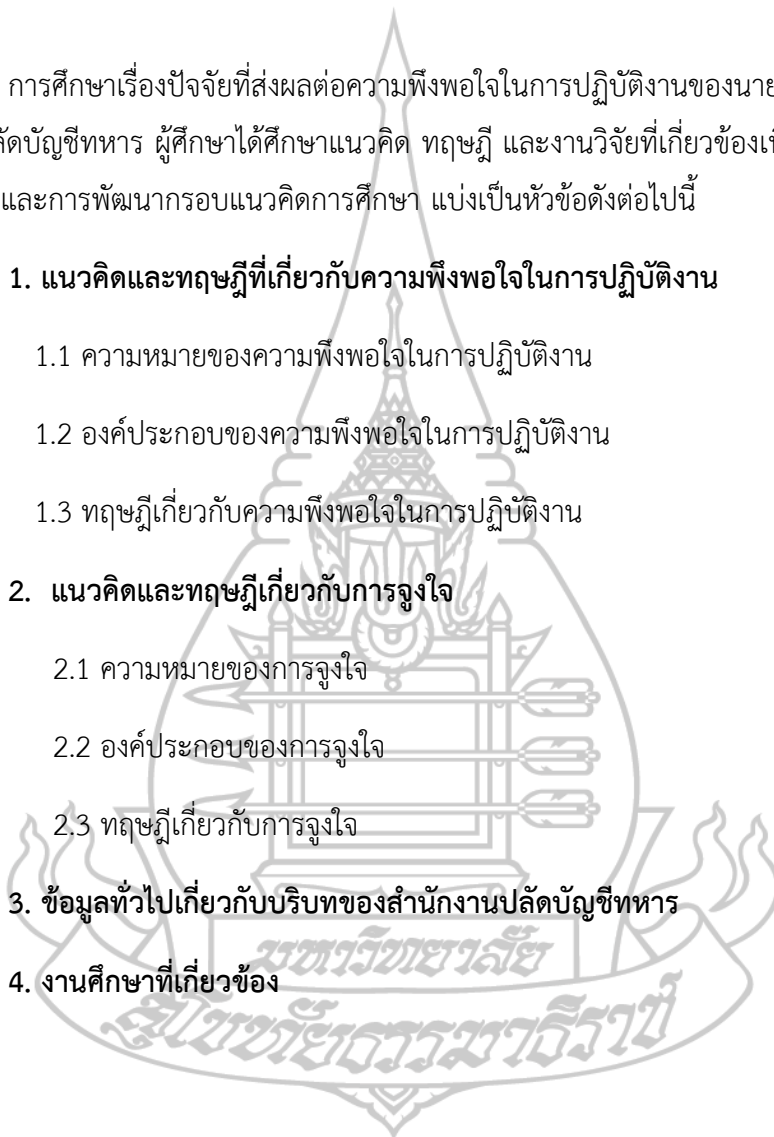
- 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 1.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

- 2.1 ความหมายของการจูงใจ
- 2.2 องค์ประกอบของการจูงใจ
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

### 3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

### 4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง



## 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มอร์ส (Morse, 1958) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

วรูม (Vroom, 1964) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทศนคติด้านลบ จะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลใน การปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วยการมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากันได้ มีทศนคติ ที่ดีต่องานด้วย

เมนาร์ด (Maynard, 1975) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกในทางบวก ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร หากคาดหวังมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะ มีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้าม เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความไม่พอใจเป็นอย่างมาก

### 1.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มิลเลท (Millet, 1954) กล่าวถึงบริการที่น่าพึงพอใจ ไว้ว่า การให้บริการที่สามารถสร้างความ พึงพอใจในการให้บริการนั้น สามารถวัดได้จากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน คือ การบริการที่มีความเสมอภาค
2. การให้บริการที่ตรงเวลา คือ การให้บริการจะต้องตรงต่อเวลาและทันต่อความต้องการของผู้ใช้

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ ความเพียงพอในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนด้านบุคลากรผู้ให้บริการ

4. ด้านให้บริการอย่างต่อเนื่อง คือการติดตามผู้ใช้อย่างต่อเนื่อง

5. การให้บริการที่มีความก้าวหน้า คือ การพัฒนางานบริการทั้งใน ด้านปริมาณ และคุณภาพให้มีความก้าวหน้าไปเรื่อยๆ

ปริยากร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือ บ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

Arnold และ Feldman (1986) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับงานไว้ ดังนี้

1. รายได้หรือค่าจ้าง มีบทบาทที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้ รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของความสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2. ลักษณะงานที่ทำคือ ความหลากหลาย การควบคุมวิธีการทำงานและความสอดคล้องของงาน ถ้างานไม่หลากหลายจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในขณะทำงานที่มีความหลากหลายมากเกินไปก็ทำให้เกิดความเครียด

3. การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้นระดับเงินเดือนมากขึ้น งานท้าทายขึ้นและมีอิสระมากขึ้น

4. การบังคับบัญชาลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แบบที่สอง คือ ลักษณะการบังคับบัญชาแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. กลุ่มงานการมีมิตรภาพสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานบุคคลชอบที่จะได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขาต้องทำงานด้วยไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น ๆ บุคคลมักจะใช้ผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาและเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายปัจจัย ซึ่งพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ความต้องการ อายุงาน อายุตัว และบุคลิกภาพ

2. ปัจจัยด้านงาน จะเป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงาน แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน

จักรกฤษณ์ หาญชัย (2565) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมี 10 ประการ คือ

1. ลักษณะการงานที่ทำ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด
2. การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้



3. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน

6. ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

8. ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

ผู้ศึกษาจึงได้เลือกปัจจัยด้านองค์การ นำมาทำเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากมีความเหมาะสมในการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. เงินเดือนและสวัสดิการ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ประกอบด้วย



1. สภาพแวดล้อม
2. เงินเดือน
3. ผู้บังคับบัญชา
4. ความสุขกับงาน
5. การแก้ไข้ปัญหา

### 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)** ของเฮิร์ชเบิร์ก (ภาวิน ชินะโชติ, 2564) ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ทฤษฎีแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ
2. การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น

**ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964)** ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของคนในการทำงาน การที่จะจูงใจให้พนักงานมีความพอใจที่จะทำงานให้มากขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนว่า ถ้าคนเมื่อทำงานมากขึ้น จะต้องมีการคิดว่าจะได้อะไรตอบแทนจากงานหรือองค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีการจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ที่จะทำงานเพิ่มจากปกติ และมีประสิทธิภาพ เช่น มีการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น วรูมยังได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE theory ได้แก่

$V = \text{Valance}$  หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่า หรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลใ้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึงความเปนครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยง รางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ใดแก่ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

### 2.1 ความหมายของการจูงใจ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า เป็นการใช้ความพยายามเพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมาย

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551) กล่าวว่า การจูงใจ คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ การเติมพลังเพื่อเพิ่มแรงขับเคลื่อนให้พนักงานใช้ความพยายามในการทำงานให้หนักขึ้น ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์กับองค์กร

วิกิพีเดีย (2024) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

ดาวิดอฟ (Davidoff, 1987) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในที่ อาจจะเป็นผลมาจากความต้องการซึ่งอยู่ในรูปของพฤติกรรมได้รับ การปลุกเร้าหรือเคลื่อนไหวนำไปสู่ ความต้องการที่ได้รับการส่งเสริมได้สำเร็จ

## 2.2 องค์ประกอบของการจูงใจ

นักจิตวิทยาปัจจุบัน (วิกิพีเดีย, 2024) ได้ศึกษาและสรุปว่าองค์ประกอบของ แรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะ พิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ได้
2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบด้านนี้เป็นผล สืบเนื่องมาจากองค์ประกอบข้อ 1 ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความ ต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัว วางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์

### 3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2545) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเริ่มต้นจาก ความต้องการของบุคลากร ทำให้ต้องมีการตอบสนองความต้องการ โดยแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือความพึงพอใจ การจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน จนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เกิดจากองค์ประกอบสองส่วนคือ องค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบ ภายนอก

องค์ประกอบภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล เป็นแรงกระตุ้น ภายใน จิตใจทำให้อยากทำงานได้แก่ความรับผิดชอบ (Responsibility) การยอมรับ (Recognition) การมีส่วนร่วม (Participation) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) และความก้าวหน้า (Advancement) เป็นต้น

องค์ประกอบภายนอกเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกจากสภาพการทำงานที่ มั่นคง ของหน่วยงาน ได้แก่ ความมั่นคงของงาน คำสั่ง นโยบาย การบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน สถานภาพในองค์กร เงื่อนไขของการทำงานตลอดจน การบริการ ขององค์กร เป็นต้น จากองค์ประกอบภายในและภายนอกดังกล่าว จะทำให้ผลการ ทำงานของ บุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ของมนุษย์ เพราะการจูงใจจะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่างคือ ความรู้ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจ

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

**ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์** (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการจัดการ ให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์การ และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อ ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่ สิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการ ทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความ ต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตราย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการ ความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับ การยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น
5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

**ทฤษฎีแรงจูงใจ อี. อาร์. จี. (E.R.G.)** ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton, 1976) ได้ปรับปรุงแนวความคิดมาจาก ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ 5 ลำดับชั้นของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 ลำดับชั้น คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่รอด จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไปได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตรงกับขั้นที่ 3 ของ มาสโลว์และอัลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญความต้องการด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้อง

3. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการนี้เป็นผลเนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคน

### 3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริบทของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ประวัติสำนักงานปลัดบัญชาทหาร เมื่อปีพุทธศักราช 2503 ได้มีการปรับปรุงการจัดกรมเสนาธิการกลาโหม เป็นกองบัญชาการทหารสูงสุด โดยกำหนดให้มีสำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นส่วนราชการฝ่ายเสนาธิการ แต่ปรากฏว่า ยังไม่ทันได้มีการจัดและกำหนดอัตราเจ้าหน้าที่ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนราชการของ กองบัญชาการทหารสูงสุด ใหม่อีกครั้งหนึ่งในปีเดียวกัน ซึ่งการแก้ไขครั้งนี้ได้กำหนดให้มี สำนักงานปลัดบัญชาทหารไว้ด้วย คงกำหนดหน้าที่ “การจัดงบประมาณ” ไว้ในหน้าที่ของ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด เท่านั้น ต่อมาเพื่อให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องการงบประมาณโดยตรง และมีรูปการจัดและอัตราที่ชัดเจน จึงได้กำหนดให้มี “สำนักงานงบประมาณ” เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด โดยมี พลโท เวก เจี๊วยเวช เป็นผู้อำนวยการตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 131/25991 ลงวันที่ 15 ธันวาคม พุทธศักราช 2503 ประกอบด้วยกำลังพลชุดแรก จำนวน 12 อัตรา

ปี พ.ศ. 2506 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมหน้าที่การตรวจเงินขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงภารกิจการจัดและอัตราใหม่อีก โดยแบ่งการจัดออกเป็น 1 แผนก และ 3 กอง คือ แผนกธุรการ กองงบประมาณ กองควบคุมงบประมาณ และกองตรวจเงิน มีอัตรากำลังพลเพิ่มขึ้นเป็น 34 อัตรา โดยที่กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว มีส่วนราชการเพิ่มขึ้น ทำให้สถานที่ทำงานคับแคบลง

ปี พ.ศ. 2508 “สำนักงานงบประมาณ” จึงได้ย้ายที่ตั้งจากกระทรวงกลาโหมไป ณ อาคารกระทรวงวัฒนธรรมเดิมสนามเสือป่า เป็นการชั่วคราวในระหว่างการก่อสร้างอาคารใหม่ทดแทนในกระทรวงกลาโหม และ “สำนักงานงบประมาณ” ได้รับอนุมัติให้เพิ่มอัตรากำลังพลเป็น 45 อัตรา เพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเมื่ออาคารใหม่สร้างเสร็จแล้ว ก็ได้ย้ายกลับมาปฏิบัติงาน

ที่อาคารใหม่แห่งนั้น ตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม พุทธศักราช 2509 ซึ่งได้ทำพิธีเปิดเป็นทางการ เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พุทธศักราช 2509 โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นประธานในพิธีเปิดอาคาร

ปี พ.ศ. 2512 กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ยกฐานะ “สำนักงานงบประมาณ” ขึ้นเป็น “สำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ 30/12 ลงวันที่ 30 มกราคม พุทธศักราช 2512 โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 แผนก และ 5 กอง คือแผนกธุรการ กองงบประมาณ กองควบคุมงบประมาณ กองตรวจเงิน กองจัดการ และกองตรวจสอบและวิเคราะห์ มีอัตรากำลังพลเพิ่มขึ้นเป็น 127 อัตรา และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานตามแผนใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องมีข้อมูลที่มีอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจด้วยความสมบูรณ์ครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลาอยู่เสมอ จึงได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงให้จัดตั้งศูนย์กรรมวิธีข้อมูลขึ้น เมื่อวันที่ 28 กันยายน พุทธศักราช 2513 ซึ่งเป็นผลให้ “สำนักงานปลัดบัญชาทหาร” มีอัตรากำลังพลทั้งสิ้น 214 อัตรา

ปี พ.ศ. 2532 ได้เปลี่ยนแปลงอัตราเฉพาะกิจโดยแยกงานการตรวจเงินในความรับผิดชอบออกไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตรวจบัญชีทหาร เพื่อให้งานตรวจสอบภายในของกองบัญชาการทหารสูงสุด มีความเป็นอิสระขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชา และในปีเดียวกันนี้ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้กรุณาอนุมัติโครงสร้างการจัดกองบัญชาการ-ทหารสูงสุด ใหม่ ซึ่งได้กำหนดให้ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นกรมฝ่ายเสนาธิการร่วมขึ้นตรงกองบัญชาการ-ทหารสูงสุด และให้ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลสำนักงานปลัดบัญชาทหาร เป็นหน่วยขึ้นตรง กองบัญชาการทหารสูงสุด โดยได้แก้ไขชื่อจาก “ศูนย์กรรมวิธีข้อมูล” เป็น “กรมการสนเทศทหาร”

สำหรับภารกิจใหม่ของ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร นั้น มีข้อแตกต่างในสาระสำคัญจากภารกิจเดิมอยู่หลายประการ จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงการจัดและแบ่งมอบงานภายในของสำนักงานปลัดบัญชาทหารให้สอดคล้องกัน โดยเพิ่มหน่วยงานและอัตรากำลังพล เพื่อรองรับกับปริมาณงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ให้ลุล่วงไปได้ เรื่อง ระบบการวางแผน การทำกำหนดการ และการงบประมาณ เพื่อให้ส่งผลในการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พุทธศักราช 2537 ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานทางด้านงบประมาณ ที่เน้นการวางแผนอันเป็นการพัฒนาระบบงานทางด้านงบประมาณของกระทรวงกลาโหมให้ก้าวหน้าต่อไปอีกระดับหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2533 สำนักงานปลัดบัญชาทหาร จึงได้รายงานขอแก้ไขปรับปรุงอัตราเฉพาะกิจของสำนักงานปลัดบัญชาทหารใหม่ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของ



ส่วนราชการกองบัญชาการ ทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2533 รวมทั้งให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามระบบงบประมาณที่เน้นทางด้าน การวางแผนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ออกคำสั่งให้ใช้อัตราเฉพาะกิจของสำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีอัตรากำลังพลรวมทั้งสิ้น 394 อัตรา หลังจากนั้นได้รายงานขอปรับปรุงอัตราเฉพาะกิจมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และยกเลิกการกำกับดูแลเหล่าทหารการเงินของ กองบัญชาการทหารสูงสุด

ปัจจุบันปี พ.ศ. 2551 สำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปลัดบัญชา และสายวิทยาการปลัดบัญชาของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งประสานงานด้านการปลัดบัญชากับเหล่าทัพ สำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณในสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ค่าเงินบาท ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายด้านโครงการ จนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ และดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างในสายงานปลัดบัญชาของกองบัญชาการทหารสูงสุด และเหล่าทัพให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งดำเนินการระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์จนสำเร็จด้วยดี

โครงสร้างองค์การภายในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ประกอบด้วย 1 สำนัก 9 กอง ได้แก่ สำนักบริหารทรัพยากร กองบริหารทรัพยากร กองกลาง กองงบประมาณ กองตรวจสอบและประเมินผล กองเทคโนโลยีดิจิทัล กองควบคุมงบประมาณ กองจัดการ กองบริหารทรัพยากร กองโครงการ กองพัฒนาระบบราชการ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การภายในสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

#### 4. งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ณิชารีย์ หาญแสวงสิน และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ของพนักงาน 845 คน พบว่า พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ (2564) ศึกษา อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 407 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านโอกาสนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .619^{**}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.10

ปานไพลิน เทพช่วย (2563) ศึกษาคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322คน พบว่า คุณลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) มีน้ำหนักมากที่สุด มีทิศทางเดียวกัน ส่วนด้าน ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) มีทิศทางตรงข้ามกัน ขณะที่ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ) ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) แตกต่างกัน และพบว่า ระดับการศึกษาและประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) แตกต่างกัน

ศิริประภา ภาคือรรถ (2562) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จำนวน 122 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิชญา หอมหวาน และธีระวัฒน์ จันทิก (2561) ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากบุคลากร 400 คน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สุรศักดิ์ อิ่มเอี่ยม และคณะ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี จำนวน 129 คน พบว่าตัวแปรด้านความปลอดภัยและมั่นคง (SN) และด้านความต้องการการยกย่อง เคารพนับถือ (EN) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลพระปกเกล้า ได้ร้อยละ 66.20 โดยตัวแปรด้านความปลอดภัยและมั่นคง (SN) สามารถทำนายได้มากที่สุดเท่ากับ 2.058 รองลงมาได้แก่ ตัวแปรด้านความต้องการการยกย่อง เคารพนับถือ (EN) สามารถทำนายได้เท่ากับ 1.889 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนทบุรี จำนวน 240 คน พบว่า บุคลากรเทศบาลนทบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่ม และปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก

Amiri และคณะ (2023) ศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพล กลุ่มประชากรคือ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ Shahroud (SUMS) จำนวน 384 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

Badrianto และ Ekhsan (2020) ศึกษาปัจจัยสภาวะแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานใน พี.ที. เนลีนาคอุตสาหกรรม จำนวน 88 คน พบว่า สภาวะแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 58.60 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 42.30

Taheri และคณะ (2020) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ 40 คน โดย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีสองมิติ คือสภาพ

ทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และสภาพทางสังคม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานเกิด  
จากผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำนวน 240 คน (สำนักงานปลัดบัญชาทหาร, ม.ป.ป., ข้อมูลสืบค้น ณ วันที่ 10 เมษายน 2567) ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเนะ กรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่าง 150 ตัวอย่าง มีการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีค่าเท่ากับ 76,120 คน

$e$  = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่า

$$n = \frac{240}{1 + 240(0.05)^2} = 150$$

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ยศปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ รายได้ของท่านต่อเดือน มีคำถาม 6 ข้อ แบบปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือก และเลือกคำตอบได้คำตอบเดียว

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีคำถามทั้งหมด 26 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- |  |       |
|--|-------|
| 1. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง         | 5 ข้อ |
| 2. เงินเดือนและสวัสดิการ                         | 5 ข้อ |
| 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน                         | 5 ข้อ |
| 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 5 ข้อ |

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประเมินคำตอบ ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2- 3 จะเป็นลักษณะแบบสอบถามคะแนนรวม ประเภทมาตราการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วนประมาณค่า ตามแบบมาตราการวัดของ Likert Scale มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ระดับความสำคัญ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายเกณฑ์การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรของเบสท์ (Best, 1997)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ขั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ช่วงคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลระดับคุณภาพชีวิตได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับ
4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.0 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

#### 3.1 การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item Objective Congruence) (สุทธาภรณ์ เกตุแดง, 2565) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

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

เมื่อ IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\Sigma R$  = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

- เกณฑ์
1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
  2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### 3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา (Try out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าอัลฟาครอนบาช (Cronbach's alpha) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้

- เกณฑ์
- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 0.80 – 1.00 มีความเชื่อถือได้สูงมาก  | 0.60 – 0.79 มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง |
| 0.40 – 0.49 มีความเชื่อถือได้ปานกลาง | 0.20 – 0.39 มีความเชื่อถือได้ต่ำ         |
| 0.01 – 0.19 มีความเชื่อถือได้ต่ำมาก  |  |

จากแบบสอบถาม 30 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.738 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.933 เงินเดือนและสวัสดิการมีค่าความเชื่อมั่น 0.734 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.818 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าความเชื่อมั่น 0.838 และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.802 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป สามารถนำไปทำแบบสอบถามได้

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามจากนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำนวน 150 นาย

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลค่าสถิติต่างๆ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ คำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและโดยรวม

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ โดยใช้สถิติ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.4 ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์กันสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ 0.01 การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ (Hinkle, 2003) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.1 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
0.81 ถึง 1.00	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
0.41 ถึง 0.60	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
0.00 ถึง 0.20	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก
-0.81 ถึง -1.00	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
-0.61 ถึง -0.80	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
-0.41 ถึง -0.60	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง
-0.21 ถึง -0.40	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
-0.00 ถึง -0.20	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมาก





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 240 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้ศึกษาได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	ค่าที่ใช้พิจารณา t- Distribution
F	ค่าที่ใช้พิจารณา F- Distribution
Sig.	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	Least Significant Difference
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
B	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของ ความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
Std. error	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้น ทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัว แปรตาม ซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร**

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 150 ชุด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา ยศปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ของท่านต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (150 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	79	52.70
หญิง	71	47.30
<b>2. อายุปัจจุบัน</b>		
21 – 25 ปี	5	3.30
25 – 30 ปี	110	73.30
30 – 35 ปี	19	12.70
35 – 40 ปี	5	3.30
40 – 45 ปี	5	3.30
45 – 50 ปี	6	4.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (150 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>3. สถานภาพการศึกษา</b>		
อนุปริญญาหรือต่ำกว่า	38	25.30
ปริญญาตรี	106	70.7
ปริญญาโท	6	4.0
<b>4. ยศปัจจุบัน</b>		
ร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี – ร้อยเอก , เรือเอก, เรืออากาศเอก	138	92.00
พันตรี, นาวาตรี, นาวาอากาศตรี – พัน เอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก	12	8.00
<b>5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	24	16.00
5 – 10 ปี	121	80.70
11 – 15 ปี	3	2.00
20 ปี ขึ้นไป	2	1.30
<b>6. รายได้ของท่านต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	10.00
10,001 – 20,000 บาท	38	25.30
20,001 – 30,000 บาท	89	59.30
30,001 – 40,000 บาท	5	3.30
40,001 บาท ขึ้นไป	3	2.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศชาย 79 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.70 เพศหญิง 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.30 อายุมากกว่า 25 – 30 ปี มีค่ามากที่สุด คือ 110 นาย คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 – 35 ปี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.70 น้อยที่สุดคืออายุ 21-25 ปี มากกว่า 35 – 40 ปี และ มากกว่า 40 – 45 ปี จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.30 สถานภาพการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 70.70 รองลงมาคือ อนุปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.30 น้อยที่สุดคือปริญญาโท 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.00 ยศปัจจุบันที่สูงที่สุด คือ ร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี – ร้อยเอก, เรือเอก, เรืออากาศเอก จำนวน 138 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.00 รองลงมาคือ ยศพันตรี, นาวาตรี, นาวาอากาศตรี ถึงพันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 5- 10 ปี จำนวน 121 นาย คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.00 น้อยที่สุดคือ 20 ปี ขึ้นไป 2 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.30 รายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 89 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.30 นาย รองลงมา 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.30 น้อยที่สุดคือ 40,001 บาท ขึ้นไป 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.00

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะองค์การ และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 150 นาย แบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2 – 4.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรระดับปัจจัยลักษณะองค์การในภาพรวม และรายด้าน

ปัจจัยลักษณะองค์การ	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.97	.322	มาก	2
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.94	.260	มาก	3
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	.299	มาก	4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.99	.286	มาก	1
<b>ภาพรวมปัจจัยลักษณะองค์การ</b>	<b>3.96</b>	<b>.144</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = .144) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = .286) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = .322) และสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มี ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = .299)



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
7. ท่านมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	3.91	.439	มาก	5
8. ท่านมีความต้องการในงานที่ทำประสบความสำเร็จ	3.99	.306	มาก	2
9. ท่านมีความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยจากการทำงานที่สำเร็จ	3.96	.325	มาก	4
10. ท่านมีความต้องการในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.97	.417	มาก	3
11. ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน	4.00	.401	มาก	1
<b>ภาพรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.97</b>	<b>.322</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = .322) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.00$ , S.D. = .401) รองลงมาคือ “ท่านมีความต้องการในงานที่ทำประสบความสำเร็จ” ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = .306) และลำดับสุดท้ายคือ “ท่านมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ” ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = .439)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
12. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.53	.514	มาก	5
13. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.90	.502	มาก	4
14. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	4.12	.326	มาก	2
15. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	4.23	.424	มากที่สุด	1
16. สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	3.93	.428	มาก	3
<b>ภาพรวมเงินเดือนและสวัสดิการ</b>	<b>3.93</b>	<b>.260</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะองค์การ เงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = .260) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = .424) รองลงมาคือ “ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน” ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = .326) และลำดับสุดท้ายคือ “ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน” ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = .514)



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
17. มีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ในสถานที่ปฏิบัติงาน	3.96	.490	มาก	2
18. มีการจัดแสงสว่างและการระบายอากาศในที่ ปฏิบัติงาน	3.91	.510	มาก	4
19. บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	3.97	.400	มาก	1
20. มีสถานที่พักผ่อน จัดเตรียมไว้ให้กำลังพลอย่าง เพียงพอ	3.87	.438	มาก	5
21. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันทสมัยเพียงพอและเหมาะสม	3.93	.428	มาก	3
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>3.93</b>	<b>.299</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = .299) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.97$ , S.D. = .400) รองลงมาคือ “มีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน” ( $\bar{x} = 3.96$ , S.D. = .490) และลำดับสุดท้ายคือ “มีสถานที่พักผ่อนจัดเตรียมไว้ให้กำลังพลอย่างเพียงพอ” ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = .438)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยลักษณะองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
22. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางาน	3.99	.317	มาก	2
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และให้คำปรึกษาได้	3.93	.386	มาก	5
24. มีการกำหนดขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่มีความชัดเจน	3.99	.401	มาก	2
25. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยนี้	4.03	.463	มาก	1
26. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม	3.99	.485	มาก	2
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>	<b>3.99</b>	<b>.286</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = .286) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าระดับความคิดเห็น “ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยนี้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = .463) รองลงมาคือ “ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางาน” “มีการกำหนดขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่มีความชัดเจน” และ “มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม” ( $\bar{x} = 3.99$ , S.D. = .317 .401 และ .485 ตามลำดับ) สุดท้ายคือ “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถและให้คำปรึกษาได้” ( $\bar{x} = 3.93$ , S.D. = .386)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N = 150)			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
27. ท่านมีความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อมที่ เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	4.07	.299	มาก	1
28. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	.453	มาก	5
29. ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เป็น กันเองและรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.03	.270	มาก	4
30. ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับ ผลการ ปฏิบัติงาน	4.04	.256	มาก	2
31. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ แก้ไข ปัญหา และการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน	4.04	.282	มาก	2
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.01</b>	<b>.231</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ , S.D. = .231) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = .299) รองลงมาคือ “ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับ ผลการปฏิบัติงาน” และ “ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ แก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน” ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D. = .256 และ .282 ) ลำดับสุดท้ายคือ “ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” ( $\bar{x} = 3.87$ , S.D. = .453)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของ  
นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศกับความผูกพันต่อองค์กร และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เปรียบเทียบจำแนกตามอายุปัจจุบัน สถานภาพ การศึกษา ยศปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ของท่านต่อเดือน

**สมมติฐานที่ 1.1** นายทหารสัญญาบัตรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ชาย	3.98	.191	1.737	148	.084
	หญิง	4.05	.267			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

จากตาราง 4.8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .084 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แปลว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.2** นายทหารสัญญาบัตรที่มีอายุปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทดสอบความแปรปรวนได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุปัจจุบัน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.194	5	.039	.717	.612
	ภายในกลุ่ม	7.789	144	.054		
	รวม	7.983	149			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามอายุปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .612 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีอายุในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** นายทหารสัญญาบัตรที่มีสถานภาพการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ทดสอบความแปรปรวนได้ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพการศึกษา

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.047	2	.024	.440	.645
	ภายในกลุ่ม	7.935	147	.054		
	รวม	7.983	149			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามสถานภาพการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .645 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีสถานภาพการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามยศปัจจุบัน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.000	.009	.926
	ภายในกลุ่ม	7.982	148	.054		
	รวม	7.983	149			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามยศปัจจุบัน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .926 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มียศปัจจุบันแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.217	3	.072	1.357	.258
	ภายในกลุ่ม	7.766	146	.053		
	รวม	7.983	149			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .258 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแปรปรวนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ของท่านต่อเดือน

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.509	4	.127	2.468	.047
	ภายในกลุ่ม	7.474	145	.052		
	รวม	7.983	149			

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายได้ของท่านต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า นายทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ของท่านต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้ของท่านต่อเดือน ด้วยวิธีการ LSD ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	10,001	20,001	30,001	40,001
			10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
			20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท		ขึ้นไป
		4.07	4.02	3.98	4.20	4.27	
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.07	-	.051	.087	.133	.200
	10,001 – 20,000 บาท	4.02	-	.036	.184	.251	
	20,001 – 30,000 บาท	3.98			.220*	.287*	
	30,001 – 40,000 บาท	4.20			-	.067	
	40,001 บาทขึ้นไป	4.27				-	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของรายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มี 2 คู่ คือ



1. ระหว่างทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ถึง 40,000 บาท กับ 20,001 ถึง 30,000 บาท หมายความว่า ทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 ถึง 40,000 บาท จะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดีมากกว่าทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 ถึง 30,000 บาท

2. ระหว่างทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป กับ 20,001 ถึง 30,000 บาท หมายความว่า ทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดีมากกว่าทหารสัญญาบัตรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 ถึง 30,000 บาท

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร 150 นาย หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' correlation coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ปัจจัยลักษณะองค์การ (N = 150)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.565**	.000	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	.097**	.000	ต่ำมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.709**	.000	สูง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.722**	.000	สูง
<b>ภาพรวมปัจจัยลักษณะองค์การ</b>	<b>.325**</b>	<b>.000</b>	<b>ต่ำ</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .325 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา



มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .709 และ .722 ตามลำดับ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .565 เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .097 จากนั้นทำการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และกำหนดวิธีในการนำตัวแปรเข้าสมการถดถอยแบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ศึกษาเข้าสู่สมการ เพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะองค์การรายด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์(ปัจจัยลักษณะองค์การ)	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (k)	4.511	-	8.423	.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X <sub>1</sub> )	-.062	-.086	-.655	.514
เงินเดือนและสวัสดิการ (X <sub>2</sub> )	.383	.431	4.314	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>3</sub> )	.159	.196	1.140	.256
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (X <sub>4</sub> )	-.606	-.376	-1.944	.054
R = .532 <sup>a</sup> , R Square = .283, F = 14.331, Sig. = 0.000				

ค่า Sig น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ถือว่าแตกต่างกัน แต่ถ้าค่า Sig มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่แตกต่างกัน

a. ตัวแปรตาม: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Y)

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การรายด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (F = 14.331, Sig. = .000) ยอมรับสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์

ความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .532 และมีความแม่นยำในการพยากรณ์ตัวแปรตาม ได้เท่ากับร้อยละ 28.30 ( $R^2 = .283$ )

เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ (ความพึงพอใจในงาน) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่า Beta เท่ากับ .431 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูป ค่ะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร ได้ดังนี้

$$Y = 4.511 + 0.383X_2$$

#### ตอนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร แสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับบางส่วน	
3.1 เพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ปฏิเสธ	t - Test
3.2 อายุปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
3.3 สถานภาพการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
3.4 ยศปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
3.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ปฏิเสธ	F - Test
3.6 รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกัน	ยอมรับ	F - Test, LSD
2. ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ	การถดถอยพหุคูณ

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานการศึกษา 1 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษานี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่ 1 นายทหารสัญญาบัตรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุปัจจุบัน สถานภาพการศึกษา ยศปัจจุบัน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ ส่วนรายได้ของท่านต่อเดือน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีการศึกษาที่กำหนด ประกอบไปด้วย

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านองค์การของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร (3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

##### 1.2 ระเบียบวิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ศึกษาคือนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร จำนวน 240 นาย ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 4 ส่วน จำนวน 31 ข้อ โดยมีการนำแบบสอบถามที่ได้เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันองค์กร และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### 1.3 ผลการศึกษา

#### 1.3.1 สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศชาย 79 นาย คิดเป็น ร้อยละ 52.70 เพศหญิง 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.30 อายุมากกว่า 25 – 30 ปี มีค่ามากที่สุด คือ 110 นาย คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 – 35 ปี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.70 น้อยที่สุดคืออายุ 21-25 ปี มากกว่า 35 – 40 ปี และ มากกว่า 40 – 45 ปี จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.30 สถานภาพการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 106 นาย คิดเป็นร้อยละ 70.70 รองลงมาคือ อนุปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.30 น้อยที่สุดคือปริญญาโท 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 4.00 ยศปัจจุบันที่สูงที่สุด คือ ร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี – ร้อยเอก, เรือเอก, เรืออากาศเอก จำนวน 138 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.00 รองลงมาคือ ยศพันตรี, นาวาตรี, นาวาอากาศตรี – พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ 5- 10 ปี จำนวน 121 นาย คิดเป็นร้อยละ 80.70 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.00 น้อยที่สุดคือ 20 ปี ขึ้นไป 2 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.30 รายได้ต่อเดือนมากที่สุดคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 89 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.30 นาย รองลงมา 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.30 น้อยที่สุดคือ 40,001 บาท ขึ้นไป 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.00

#### 1.3.2 ระดับปัจจัยลักษณะองค์การ

พบว่า นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารมีปัจจัยลักษณะองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .144 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .322 เงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .260 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .299 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .286

### 1.3.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .231 เมื่อพิจารณาลงไปที่ระดับความคิดเห็น พบว่า ระดับความคิดเห็น “ท่านมีความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .299 “ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับ ผลการปฏิบัติงาน” และ “ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ แก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .256 และ .282 ตามลำดับ “ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .453

### 1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า นายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .325 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกปัจจัยลักษณะองค์การเป็นรายด้านและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $r = .722^{**}$ ) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r = .709^{**}$ ) อยู่ในระดับสูง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .565^{**}$ ) เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำมาก ( $r = .097^{**}$ )

ปัจจัยลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 28.30 ( $R^2 = .283$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3.5 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .325 ปัจจัยลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 28.30 ( $R^2 = .283$ ) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเพื่อใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร ได้ดังนี้

$$Y = 4.511 + 0.383X_2$$

เมื่อ Y คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

$X_2$  คือ เงินเดือนและสวัสดิการ

## 2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของณิชารีย์ หาญแสงสิน และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ปานไพลิน เทพช่วย (2563) ศึกษาคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงานกรณีศึกษา: สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระในงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษา และประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความหลากหลายของทักษะแตกต่างกัน ศิริประภา ภาคือรรถ (2562) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิษญา หอมหวาน และ ธีระวัฒน์ จันทิก (2561) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะองค์การในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Taheri และคณะ (2020) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ 40 คน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสองมิติ คือสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และสภาพทางสังคม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนทบุรี จำนวน 240 คน พบว่า บุคลากรเทศบาลนทบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่ม และปัจจัยด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Amiri และคณะ (2023) ศึกษาความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพล กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ Shahroud (SUMS) จำนวน 384 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ศิริประภา ภาคิอรรด (2562) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของศิริประภา ภาคิอรรด (2562) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จำนวน 122 คน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร สำนักงานปลัดบัญชาทหารในภาพรวม ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .325 ปัจจัยลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อความ



พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 28.30 ( $R^2 = .283$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยลักษณะองค์การจัดเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร หากองค์การส่งเสริมปัจจัยลักษณะองค์การให้กับนายทหารสัญญาบัตร ย่อมทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์การได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่และคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ (2564) ศึกษา อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = .619^{**}$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ร้อยละ 68.10 สุรศักดิ์ อิมเอี่ยม และคณะ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่าตัวแปรด้านความปลอดภัยและมั่นคง และด้านความต้องการการยกย่อง เคารพนับถือ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลพระปกเกล้า ได้ร้อยละ 66.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 Badrianto และ Ekhsan (2020) ศึกษาปัจจัยสภาวะแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานใน พี.ที. เนสินาค อุตสาหกรรม พบว่า สภาวะแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 58.60 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ร้อยละ 42.30

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการศึกษา

3.1.1 จากผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะองค์การในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีผลต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจาก นายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน หรือ ปริมาณงานเยอะกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ การไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาแบบสมเหตุสมผล ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจลดลง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมุ่งเน้นในเรื่องการวัดผลการประเมินงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

3.1.2 จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและในระดับความคิดเห็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีผลต่ำที่สุด คือ ระดับความคิดเห็น “ท่าน

พอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน” เนื่องจากนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความตั้งใจทำงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความคาดหวังในเรื่องการเลื่อนยศ หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงควรปกครองอย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานที่มากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ หรือ ส่งผลกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านงาน เป็นต้น

3.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจงใจในการปฏิบัติงาน



## บรรณานุกรม

- จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2565). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 22(1), 1.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครบุรี [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณิชากรีย์ หาญแสงสิน และพรภัสร์ สุวรรณรัตน์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับ และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 29(2), 50–57.
- ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *ปัจจัยชี้บ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ*. <http://www.research.doae.go.th/Textbook>
- ปานไพลิน เทพช่วย. (2563). *คุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: สำนักงานสรรพากร สังกัดภาค 12* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. [http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6\\_1630164908.pdf](http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6_1630164908.pdf)
- พิชญา ทอมหวน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 35(5), 89–98.
- ยุทธพงษ์ จักรคม และคณะ. (2564). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 5(2).
- วิกิพีเดีย. (2024). *แรงจูงใจ*. ใน *วิกิพีเดีย*. <https://th.wikipedia.org/w/index.php?title=%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88&oldid=11398029>
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3753>

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานปลัดบัญชีทหาร. (ม.ป.ป.). สำนักงานปลัดบัญชีทหาร. สืบค้น 15 สิงหาคม 2024, จาก <https://ocg.rtarf.mi.th/ocginter/>

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2545). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาบริหารสถาบันการศึกษา. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรศักดิ์ อิ่มเอี่ยม และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์, 12(2), 2.

เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร: ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. *The Journal of Law, Public Administration and Social Science*, 5(2), 86.

Amiri, M. et al. (2023). Job Satisfaction and Its Influential Factors. *Journal of Research in Health Sciences*, 10(1), 1.

Applewhite, P. B. (1965). *Organization Behavior Englewood Cliffs*. Prentice Hall.

Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1986). *Organization Behavior*. McGraw-Hill.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1), 1. <https://ejournal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85>

Clayton, A. P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow*. Harper and Row.

Davidoff, L. L. (1987). *Introduction to psychology* (3rd ed.). McGraw-Hill.

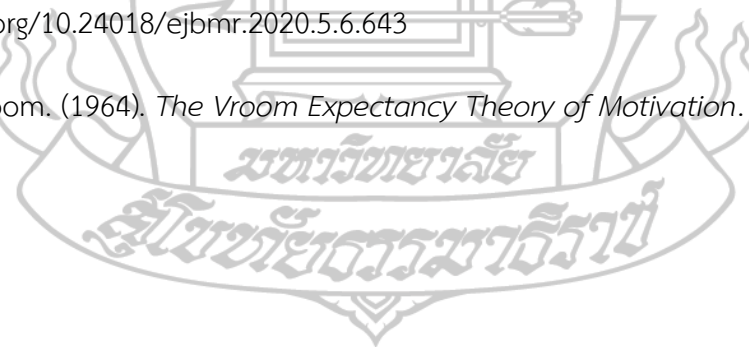
Maynard, W. S. (1975). *Responding to Social Change*. Hutchison.

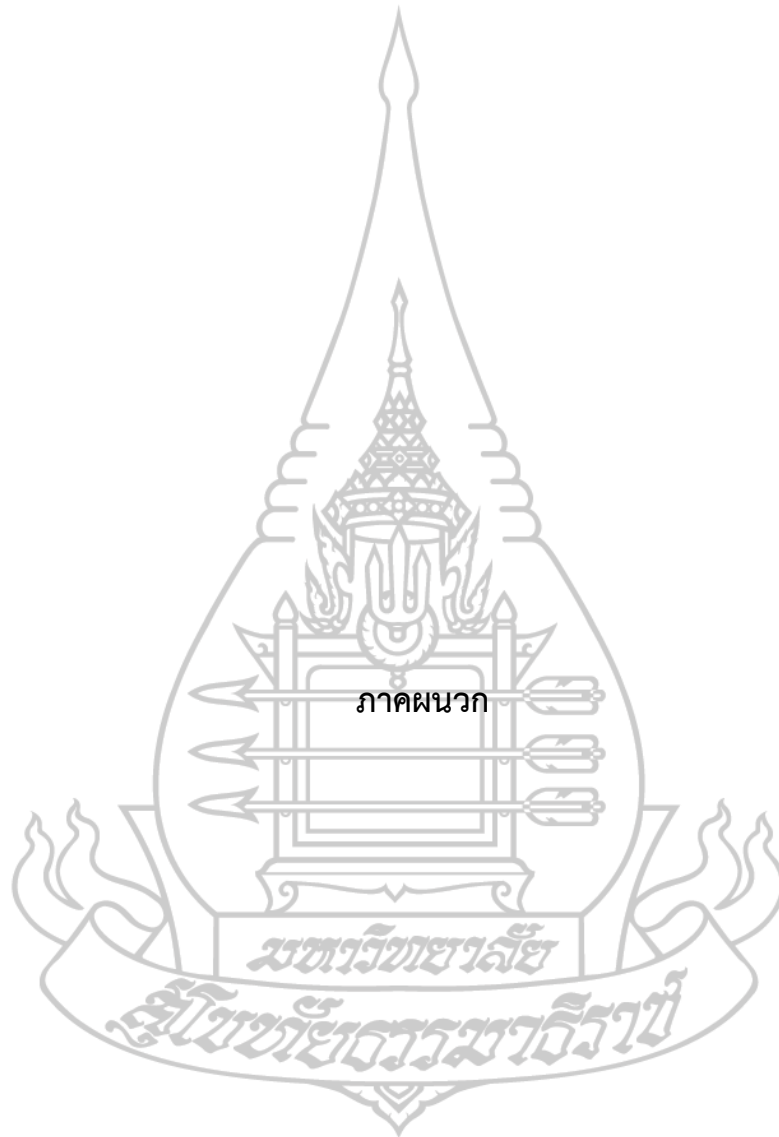
Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. McGraw Hill Book Company.

Morse, N. C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job*. University of Michigan Press.

Taheri, R. H. et al. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

Vroom. (1964). *The Vroom Expectancy Theory of Motivation*. Mc.Graw - Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ทั้งแบบสอบถาม

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.734	25

Scale: ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.937	5

Scale: เงินเดือนและสวัสดิการ

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.722	5



Scale: สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%			
Cases	Valid	30	100.0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0			
	Total	30	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.818	.816	5

Scale: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%			
Cases	Valid	30	100.0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0			
	Total	30	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.838	.845	5

Scale: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%			
Cases	Valid	30	100.0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0			
	Total	30	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.802	.807	5



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชบุรีรัมย์

ศูนย์วิจัยเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ว ๕๕๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตรี เจษฎาลักษณ์ รักขยัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอาภาศเอก วิเชียร คุณสุทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๗๒๗-๗๔๒๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤษิพัฒน์ ชาญกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๕๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ร้อยโทหญิง ภัทริษา ทรัพย์ประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอากาศเอก วิเชียร คุณสุทธิ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์ ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๗๒๗-๗๔๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.รุตติพัฒน์ ชาญกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๕๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน พันจ่าเอกหญิง กนกพร ศรีห่มไช้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย จำอากาศเอก วิเชียร คุณสุทธิ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๑-๗๒๗-๗๔๒๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นุริพัฒน์ ชานุกิจ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

การประเมินตามดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์  
(Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

### ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงาน ปลัดบัญชาทหาร  
Factors Affecting Performance satisfaction of commissioned officers in the Office of  
the Comptroller General

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร  
สัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความ  
ในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปัจจุบัน

21 – 25 ปี

มากกว่า 25 – 30 ปี

มากกว่า 30 – 35 ปี

มากกว่า 35 – 40 ปี

มากกว่า 40 – 45 ปี

มากกว่า 45 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการศึกษา

อนุปริญญาหรือต่ำกว่า

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

4. ยศปัจจุบัน

ร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี – ร้อยเอก, เรือเอก, เรืออากาศเอก

พันตรี, นาวาตรี, นาวาอากาศตรี – พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก

## 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี       5 – 10 ปี       11 – 15 ปี  
 16 - 20 ปี       20 ปี ขึ้นไป

## 6. รายได้ของท่านต่อเดือน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท       10,001 – 20,000 บาท       20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท       40,001 บาท ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 : ปัจจัยลักษณะองค์การ

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านจากน้อยสุดถึงมากที่สุด

ที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
7.	ท่านมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านมีความต้องการให้งานที่ท่านทำประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านมีความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยจากการทำงานที่สำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านมีความต้องการในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
<b>เงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
12.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16.	สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
17.	มีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18.	มีการจัดแสงสว่างและการระบายอากาศในที่ปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	ปรับปรุง
19.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20.	มีสถานที่พักผ่อน จัดเตรียมไว้ให้กำลังพลอย่างเพียงพอ	0	1	1	0.67	ปรับปรุง

ที่	รายการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
21.	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม	0	1	1	0.67	ปรับปรุง
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>						
22.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถและให้คำปรึกษาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
24.	มีการกำหนดขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่มีความชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
25.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26.	มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 : ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านจากน้อยสุดถึงมากที่สุด

ที่	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
27	ท่านมีความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อม ที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ เป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับ ผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ แก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 : ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร  
สัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

แนะนำให้สอบถามเกี่ยวกับอุดมการณ์ และแบบธรรมเนียมทหาร ตามหลักที่ทหารควรจะเป็น.....

☺ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ☺



ตรวจสอบแล้วรับรองว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง

ก้อง ๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร. ก้องพร ทองใบ)

อาจารย์ที่ปรึกษา



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร

สำนักงานปลัดบัญชาทหาร

Factors Affecting Job Satisfaction of Commissioned Officers in the Office  
of the Comptroller General

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น

จ่าอากาศเอก วิเชียร คุณสุทธิ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

 ชาย

 หญิง

2. อายุปัจจุบัน

 21 – 25 ปี

 มากกว่า 25 – 30 ปี

 มากกว่า 30 – 35 ปี

 มากกว่า 35 – 40 ปี

 มากกว่า 40 – 45 ปี

 มากกว่า 45 – 50 ปี

 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการศึกษา

 อนุปริญญาหรือต่ำกว่า

 ปริญญาตรี

 ปริญญาโท

4. ยศปัจจุบัน

 ร้อยตรี, เรือตรี, เรืออากาศตรี – ร้อยเอก, เรือเอก, เรืออากาศเอก

 พันตรี, นาวาตรี, นาวาอากาศตรี – พันเอก, นาวาเอก, นาวาอากาศเอก

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี

 5 – 10 ปี

 11 – 15 ปี

 16 - 20 ปี

 20 ปี ขึ้นไป

6. รายได้ของท่านต่อเดือน

 ต่ำกว่า 10,000 บาท

 10,001 – 20,000 บาท

 20,001 – 30,000 บาท

 30,001 – 40,000 บาท

 40,001 บาท ขึ้นไป


## ส่วนที่ 2 : ปัจจัยลักษณะองค์การ

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านจากน้อยสุดถึงมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>						
7.	ท่านมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ					
8.	ท่านมีความต้องการให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ					
9.	ท่านมีความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยจากการทำงานที่สำเร็จ					
10.	ท่านมีความต้องการในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
11.	ท่านมีความเข้าใจในภารกิจและหน้าที่อย่างชัดเจน					
<b>เงินเดือนและสวัสดิการ</b>						
12.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
13.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
14.	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน					
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					
16.	สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
17.	มีการเตรียมพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติในสถานที่ปฏิบัติงาน					



ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18.	มีการจัดแสงสว่างและการระบายอากาศในที่ปฏิบัติงาน					
19.	บรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
20.	มีสถานที่พักผ่อน จัดเตรียมไว้ให้กำลังพลอย่างเพียงพอ					
21.	วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันสมัยเพียงพอและเหมาะสม					
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>						
22.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในและนอกเวลางาน					
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถและให้คำปรึกษาได้					
24.	มีการกำหนดขอบเขตของงาน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่มีความชัดเจน					
25.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยนี้					
26.	มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 3 : ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่านจากน้อยสุดถึงมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>						
27	ท่านมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อม ที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
28	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
29	ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
30	ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขกับ ผลการปฏิบัติงาน					
31	ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการแก้ไขปัญหา และการยุติความขัดแย้ง ในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 : ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร  
สัญญาบัตรสำนักงานปลัดบัญชาทหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	จำอากาศเอก วิเชียร คุณสุทธิ
วัน เดือน ปี เกิด	31 มีนาคม 2534
สถานที่เกิด	อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	550/10213 ถ.สรงประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2562
ประวัติการทำงาน	เสมียนงบประมาณ แผนกวิเคราะห์โครงการ กองโครงการ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานปลัดบัญชีทหาร

This is Mendeley biography

