

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม
ชื่อและนามสกุล ร้อยตรีหญิงอุษา สมนเทศ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

กึ่งพร ท

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

อุษา ส

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รังสรรค์ ประเสริฐศรี

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2551

ข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

ผู้ศึกษา ร้อยตรีหญิง อุษา สนเทศ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม (2) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม (3) เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน กำหนดความเชื่อมั่น 95% เป็นจำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 136 ฉบับ คิดเป็น 100% เพื่อหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และ แบบเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านในระดับมากได้แก่ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านคุณธรรมในการทำงาน ความเอาใจใส่งานที่ทำ การรู้จักประหยัดทรัพยากร ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความละเอียดรอบคอบ ระเบียบวินัยในการทำงาน การพัฒนาตนเองและความเสียสละทำงานนอกเวลา ตามลำดับ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานทางด้านการวิจัยต้องอาศัยผู้มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน จึงควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการทหาร โดยยึดหลักเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน ข้าราชการ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยสมบูรณ์ ได้ผู้เขียนขอกราบ
ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ รวมทั้งคณะอาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ
ข้อเสนอแนะติดตามแก้ไขข้อบกพร่อง มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็น
อย่างยิ่งและจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป และ ขอขอบพระคุณอาจารย์ ที่ได้
ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาจนกระทั่งผู้ศึกษาสำเร็จการศึกษา

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สามี และบุตรสาว บุตรชาย ที่สนับสนุนและ
เป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล และ
ข้าราชการทุกท่านที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ที่คอย
ช่วยเหลือแนะนำเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด และผู้ศึกษาสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่า ท่านเป็นผู้มี
ส่วนสำคัญในความสำเร็จครั้งนี้

ผลงานวิจัยในครั้งนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์ แก่ผู้สนใจทั่วไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ผู้บริหาร สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

อุษา สนเทศ

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบความคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด/หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
ประวัติสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	29
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน.....	40
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	86
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	87
ข แบบสอบถาม.....	89
ประวัติผู้ศึกษา.....	99

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการทหาร ในสังกัดสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทหารกลาโหม.....	22
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป.....	27
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	30
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	31
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	32
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร.....	32
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเอาใจใส่งานที่.....	33
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความระเบียบวินัยในการทำงาน.....	34
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน.....	35
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความละเอียดรอบคอบ.....	36
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง.....	37
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากร.....	38
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละทำงานนอกเวลา.....	39
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	41
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกตามอายุ.....	45
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุ.....	46
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความละเอียดรอบคอบ จำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	49
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	51
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	56
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	59
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	60
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	61
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเอาใจใส่งานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	62
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	63
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความละเอียดรอบคอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	64
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	65
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลำดับชั้นยศ.....	66
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกลำดับชั้นยศ.....	68
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามลำดับชั้นยศ.....	69
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเงินเดือน.....	70
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน.....	72
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเงินเดือน.....	73

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2.1 กองนโยบายและแผน.....	14
ภาพที่ 2.2 กองงบประมาณ.....	15
ภาพที่ 2.3 กองวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ.....	16
ภาพที่ 2.4 กองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา.....	17
ภาพที่ 2.5 กองกลาง.....	18

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักการทหารในอดีตของกองทัพ ได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่าการวิจัยมีความหมายเพียงใดต่อการพัฒนาขีดความสามารถของกองทัพ ทั้งในด้านหลักการ ในการรบและอาวุธยุทโธปกรณ์ต่างๆ จึงได้ริเริ่มให้มีการวิจัยและพัฒนามาเป็นเวลานานแล้ว เริ่มแรกกระทำในวงแคบ ไม่มีระบบ และหลักการที่แน่นอน กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปต่างหน่วยต่างทำ โดยอาศัยกำลังพลและเครื่องมือเท่าที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยในลักษณะลองผิดลองถูก ต่อมาได้มีการพัฒนาจัดตั้งและปรับปรุงหน่วยงานวิจัยและพัฒนาการทหารขึ้นหลายหน่วย เช่น ศูนย์พัฒนาการและทดสอบทางการรบ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร) สำนักงานประสานการวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ และสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เป็นต้น แต่งานวิจัยและพัฒนาการทหารยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะยังขาดทิศทางและการผนึกกำลังกันอย่างแน่นแฟ้น ส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยเดี่ยว ทำให้ไม่สามารถตอบโจทย์วิจัยใหญ่ๆ ได้ เนื่องจากนักวิจัยแต่ละคนมีขีดความสามารถ มุมมอง ความสนใจ และความถนัดจำกัด สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ตระหนักในปัญหาเหล่านี้และจะได้พยายามหาทางแก้ไข เพื่อให้การวิจัยและการพัฒนาการทหารเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ ต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม , 2548 :

1)

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เป็นฝ่ายอำนวยการด้านการวิจัยและพัฒนาการทหารและมาตรฐานยุทโธปกรณ์ของ กท. และบริหารงานวิจัยและพัฒนาการทหาร และงานมาตรฐานยุทโธปกรณ์ ในภาพรวมของ กท. สวพ.กท. มีภารกิจหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับการเกี่ยวกับนโยบาย แผนโครงการ และงบประมาณ ด้านการวิจัยและพัฒนาการทหารของกระทรวงกลาโหม รวมทั้ง ปฏิบัติการวิจัยและพัฒนาการทหารการมาตรฐานยุทโธปกรณ์ การสารสนเทศการวิจัยและพัฒนาการทหาร และการทรัพย์สินทางปัญญา โดยร่วมมือประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก

และนอกประเทศ รวมทั้งทำหน้าที่ เป็น สำนักงานเลขานุการของ คณะกรรมการวิจัยและ
พัฒนาการทหารกระทรวงกลาโหม (กวพท.กท.) และคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานยุทธโรปกรณ์
กระทรวงกลาโหม (กมย.กท.) และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มี ผู้อำนวยการ
สำนักงานวิจัยพัฒนาการทหารกลาโหม เป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งส่วนราชการออกเป็น
5 กอง กับ 1 สำนักงาน และอีก 1

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลย่อมมีปัญหาขึ้นได้ทุกหน่วยงาน
โดยเฉพาะเรื่องที่สำคัญมากคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด อาจจะมี
เหมือนหรือแตกต่างกันได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบของหน่วยงาน เช่นภาระหน้าที่และ
สภาพแวดล้อมของหน่วยงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ
วิจัยไว้เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นอกจาก
บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย
จึงจะส่งผลให้งานมี ประสิทธิภาพ เพราะในเชิงปฏิบัติพบว่า ความรู้สึกของคนที่มีต่องานจะมีผลต่อ
การปฏิบัติงาน (สุรชัย ชินโย 2540:3)

ดังนั้น การที่สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม มีการบริหารงานตาม
กฎระเบียบข้อบังคับ บทบาท อำนาจหน้าที่ และระบบการบริหารงานในครั้งนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อ
ต่อความรู้สึก ทศนคติของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบหากบุคลากรมี
ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีไปในทางบวก ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ในทางกลับกันหากความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากร
ไปในทางลบ มีความวิตกกังวล เกิดความเครียด ไม่มั่นใจ รู้สึกไม่มีความมั่นคงในอาชีพ เมื่อนั้น การ
ปฏิบัติงานของหน่วยงานก็จะประสบปัญหา และเกิดความขัดแย้งตามมา ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์
จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม
เพื่อที่จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

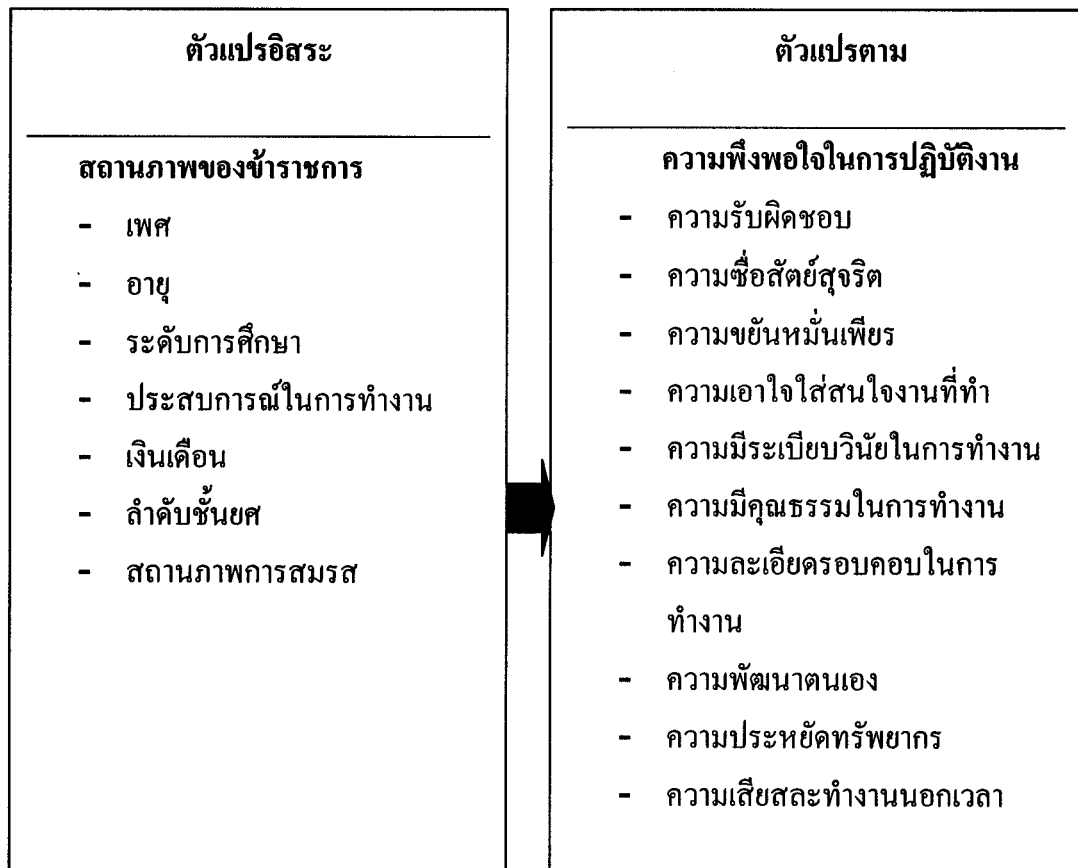
2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย
และพัฒนาการทหารกลาโหม

2.2 เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก
งานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

2.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงดัง ภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.2 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.3 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.4 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.5 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.6 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเงินเดือนในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.7 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4.8 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วยภูมิหลังทางสังคมและทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาที่รับผิดชอบ งานในตำแหน่งปัจจุบัน ลำดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา

5.2 ตัวแปรตาม

5.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สนใจและอยากที่จะทำงานที่ทำอยู่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีอยู่อย่างเหมาะสม เพียงพอ เงินเดือน ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดี ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

5.2.2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสำนึกในหน้าที่ ความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่สนใจในงานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักประหยัดทรัพยากรในการทำงาน เสียสละทำงานนอกเวลา

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

5.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายๆด้าน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการวัดระดับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาการทหารกลาโหม มี 10 ด้าน ได้แก่

- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความซื่อสัตย์สุจริต
- 3) ความขยันหมั่นเพียร
- 4) ความเอาใจใส่สนใจงานที่ทำ
- 5) ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน
- 6) ความมีคุณธรรมในการทำงาน
- 7) ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 8) ความพัฒนาตนเอง
- 9) ความประหยัดทรัพยากร
- 10) ความเสียสละทำงานนอกเวลา

5.4 ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาการทหารกลาโหม ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และลูกจ้าง กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวม 204 คน ซึ่งถือเป็นตัวแทนของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนากาการทหารกลาโหมทั้งหมด สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ กองนโยบายและแผน กองกลาง กองงบประมาณ (กองป.สวพ.กท.) กองวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ (กองป.สวพ.กท.) กองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (กสว.สวพ.กท.) สำนักงานการเงิน และ สำนักงานนักวิชาการพิเศษ

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โดยอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายๆ ด้าน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการวัดระดับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

6.2 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง

6.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับมอบดำเนินงานให้ตรงตามนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดีภายในเวลาที่เหมาะสม หากขาดความรับผิดชอบ งานก็มักจะล้มเหลว

6.4 ความซื่อสัตย์ หมายถึง ความสุจริตซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อ ตนเอง ต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ ไม่เอารัดเอาเปรียบ

6.5 ความขยันหมั่นเพียรหมายถึง ความตั้งใจประกอบหน้าที่ การงานอย่างเต็มกำลังใจจนสำเร็จผล ไม่ว่าจะเป็งานเล็กรงานใหญ่ ไม่ว่าจะเป็งานส่วนตัวหรืองานส่วนรวม ก็พากเพียรปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ

6.6 ความเอาใจใส่งานที่ทำ หมายถึง ความพยายามที่จะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตด้วยความตั้งใจดี ด้วยความเอาใจใส่หน้าที่เพื่อให้เกิดความมั่นคงถาวร

6.7 ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน หมายถึง การรู้จักกฎระเบียบของที่นั้นเมื่อรู้แล้วต้องเคารพกฎระเบียบวินัยนั้น เราจะได้ทำงานอย่างสบาย

6.8 ความมีคุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ความเคารพสิทธิของผู้อื่น เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รักประเทศชาติ

6.9 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน หมายถึง การพิจารณาตรวจทานข้อบกพร่อง ความผิดพลาด เพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดในการทำงาน

6.10 ความพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเจริญทางด้านจิตใจให้กับตนเองทั้งในฐานะที่เป็นผู้ประกอบการและบุคคลทั่วไป

6.11 ความประหยัดทรัพยากร หมายถึง การรู้จักใช้ทรัพยากรตามความจำเป็นด้วยความระมัดระวัง โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.12 ความเสียสละทำงานนอกเวลา หมายถึง การให้สิ่งที่ดีที่สุดที่คนคนหนึ่งจะมอบให้กับคนอื่นหรือส่วนรวมได้เป็นสมบัติ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจและแนวโน้มพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารและลูกจ้างสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

7.2 ได้ทราบเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลถึงความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารลูกจ้าง สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

7.3 จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำเอาผลของการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดหลัก/หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. การบริหารงานของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด/หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมาย หลายทัศนะด้วยกัน

Milton (1981-151 อ้างถึงใน วิรัตน์ ดวงมาลา 2547: 11) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของความพึงพอใจหรือ สภาวะ ของการมีอารมณ์ในทางที่ดี ซึ่งสภาวะดังกล่าวดังกล่าวนั้นเกิดขึ้น โดยการประเมินประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของคนผู้นั้นนั่นเอง

Longman (อ้างใน สุณารี เอกวิทยานุรักษ์ 2545:10) ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข หรือยินดี เพราะการประสบผลสำเร็จในบางสิ่งบางอย่างที่ปรารถนา หรือความร่าเริงจากการทำงาน

Locke,E.A. (1984 : 93 อ้างถึงในวิรัตน์ ดวงมาลา 2547:11) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปไว้ว่าเป็นอารมณ์ที่ชื่นชมอันเกิดจากผลงานที่ตนเองได้ประเมินโดยประสบการณ์ของตนเองแล้ว เห็นว่างานนั้นสัมฤทธิ์ผลและมีคุณค่า

Stauss and Sayles (1960: 119-121) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานได้ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

สุรชัย ชินโย (2540: 1) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542: 16-17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

ปรีศมี พิณอำพรไพศาล (2542: 17) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยอาจเป็นความรู้สึกทางด้านบวกหรือลบอันเป็นผลมาจากการที่ความต้องการของมนุษย์ นั้น ได้รับการตอบสนองหรือไม่ได้รับการตอบสนอง เนื่องจากองค์ประกอบและสิ่งต่างๆ ที่ได้มาจากการทำงาน ถ้าความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองอย่างดีผู้ทำงานจะเกิดความพึงพอใจ ภูมิใจ และเป็นสุขใจในการทำงานอันเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าความต้องการของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองแต่ไม่พอเพียง ก็จะเป็นผลทำให้เกิดผลเสียในรูปแบบต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนสายงานความรับผิดชอบ โยกย้ายหน่วยงานที่สังกัดหรือออกจากงานในที่สุด

1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:123-124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานนานทำให้เกิดความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์ปัญญา บุคลิก ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานสภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน ปัจจัยทางด้านการจัดการ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

สมเกียรติ พูลทอง (2540 : 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะของตัวบุคคล โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มี ต่องานต่อสภาพงานและต่อหัวหน้างานด้วย ลักษณะของงานที่ทำงานจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์การนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยายในการทำงาน ลักษณะของหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ที่แสดงและปฏิบัติมาอย่างเหมาะสมให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

ล๊อค (Locke, 1976: 1300-1302) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการ ตัวงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ผลประโยชน์เกี่ยวกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนสภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงานการให้คุณให้โทษ เพื่อนร่วมงาน (co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีมิตรภาพอันดีต่อกัน หน่วยงานและการจัดการ(company and management) ได้แก่ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

ทิฟฟินและแม็คคอมมิก (Tiffin and McComic, 1988) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการจัดการภายใน

ภายในองค์กร ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่
ทำ การนิเทศงาน การเลื่อนตำแหน่ง

Zaleanick และ คณะ (อ้างใน ชาริณี จันทรแสงศรี, 2540 : 12) กล่าวว่า การที่ผล
การปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง
ภายในและภายนอก ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน ความต้องการ
แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ
ความต้องการในศักดิ์ศรีของตัวเอง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮอริชเบิร์ก (Frederich Herzberg) (1971:110-117) เขาได้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยพยายาม
หาความถึงพอใจในงานจากการศึกษาเริ่มแรกในครั้งนี้เฮอริชเบิร์กศึกษามูลเหตุในการสร้างพลังจูง
ใจในการทำงาน มีปัจจัย 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล
ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)
ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็น
ตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5
ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ
(Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
ความก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนนี้คือ เงินเดือน
(Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
(Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
(Interpersonal Relations Superior, subordinate, peer) สถานะของอาชีพ (Status นโยบายและการ
บริหารงาน (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions)
ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Security) วิธีการปกครองบังคับบัญชา
(Supervision - Technical) การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษา ของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า
ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความ
พอใจในงานที่ทำ Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจ (Motivator)

จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็ไม่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานแต่อย่างใด

Victor Vroom (ชารงศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า วรรณสูตร, 2525 : 112) ได้วิเคราะห์ผลต่อความพึงพอใจในงานว่า เกิดจากการนิเทศงาน กลุ่มทำงาน เนื้อหาของงาน ค่าจ้าง แรงงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและชั่วโมงการทำงาน ในเรื่องการนิเทศนั้น Vroom ให้องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในเรื่องนี้ คือ ความพอใจต่อสถานะผู้นำ การให้ความสนใจจากผู้เหนือกว่า การมีปฏิสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน การนิเทศงานโดยยึดพนักงานเป็นศูนย์กลาง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสภาพการณ์ในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเป็นตัวของตัวเอง การได้รับการยอมรับและยกย่อง กลุ่มทำงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและเป็นที่ชอบพอของกลุ่ม จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล และจุดมุ่งหมายของกลุ่มมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับเนื้อหาของงาน องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับขั้น และฐานะของงาน การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มคุณค่าของงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน มีอำนาจตัดสินใจวิธีการทำงาน มีอำนาจตัดสินใจอัตราเร็วในการทำงาน การใช้ทักษะและความสามารถ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ มีโอกาสในการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมเพื่อความก้าวหน้า

McGregor (1960:33-58) กล่าวถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนไว้ โดยการตั้งสมมติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี x และทฤษฎี y ในทฤษฎี x มนุษย์ในมุมมองของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบต้องควบคุมกันอยู่เสมอ จะปล่อยให้ทำอะไรโดยลำพังไม่ได้ ส่วนทฤษฎี y นั้น มมองมนุษย์ในแง่ดีกว่า มีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม ซึ่งจากจุดนี้ จะทำให้มนุษย์มีโอกาสได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ และทฤษฎีนี้เอง ที่จะเป็นปัจจัยจูงใจตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะมีการจัดสภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการดีเพียงใดก็ตาม หากไม่มีการทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตน หรือไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้า ในอาชีพการงานแล้ว ความอุตสาหะในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กร ไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

จากปัจจัยที่นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้นำเสนอมาทั้งหมดข้างต้น เราสามารถเห็นถึงความคล้ายคลึงกันของแนวคิดที่ปัจจัยโดยหลักจะเหมือนกันแตกต่างกันเพียงรายละเอียดปลีกย่อย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตัดสินใจใช้ทฤษฎี Motivation – hygiene Theory ของ

Herzberg เป็นประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม” ปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนอง ปัจจัยชนิดนี้ยิ่งเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจก็จะหมดไป

3. ประวัติสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

ประวัติและความเป็นมา

การวิจัยและพัฒนาการทหาร มีวิวัฒนาการมากกว่า ๓๐ ปี ในระยะแรก ก่อนปี พ.ศ.๒๕๓๐ งานวิจัยและพัฒนาการทหาร อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งมีกรมการศึกษาวิจัย หรือ ศวจ. เป็นหน่วยควบคุมกำกับดูแล การบริหารงานวิจัยในขณะนั้น เน้นการรวมการดำเนินงานนโยบายและงบประมาณการวิจัยไว้ที่กองบัญชาการทหารสูงสุด แยกการปฏิบัติไปตามเหล่าทัพ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๐ พลอากาศเอก พระเนียง กานตรัตน์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้มองเห็นความสำคัญและคุณค่าการวิจัยและพัฒนาการทหารต่อการพัฒนากองทัพ จึงสั่งการให้มีการยกระดับการรวมการ ทั้งนโยบายและงบประมาณการวิจัยไว้ที่ระดับกระทรวงกลาโหม และแยกการปฏิบัติการวิจัยไปตามเหล่าทัพ และจัดตั้งคณะกรรมการวิจัยและพัฒนาการทหาร กระทรวงกลาโหม เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายให้ความเห็นชอบโครงการกำกับดูแลการ ดำเนินงานวิจัย เมื่อ ๒๑ พ.ย.๓๑ มีชื่อย่อว่า กวพท.กท. ประธาน กวพท.กท. คือ รองปลัดกระทรวงกลาโหม สายงานยุทธการ กรรมการประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและการบริหารงานวิจัย มีผู้อำนวยการกองวิทยการ กรมการศึกษาวิจัย เป็นเลขานุการ คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาการทหารชุดนี้ ดำเนินการได้ถึง ปี ๒๕๓๒ และได้พิจารณาเห็นว่า การบริหารงานวิจัยให้บรรลุนโยบายที่ตั้งไว้ นั้น มีขอบเขตการบริหารงานกว้างขวางเกินกว่าที่จะดำเนินงานโดยคณะกรรมการ จึงเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานปกติขึ้นบริหารงานและกำกับดูแล เป็นเหตุให้ตั้ง "สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม" (สวพ.กท.) ขึ้นเมื่อวันที่ ๑๒ ก.พ.๓๔ ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ กวพท.กท. ตามคำสั่ง สป. (เฉพาะ) ที่ ๒๗/๓๔ ลง ๑๒ ก.พ.๓๔

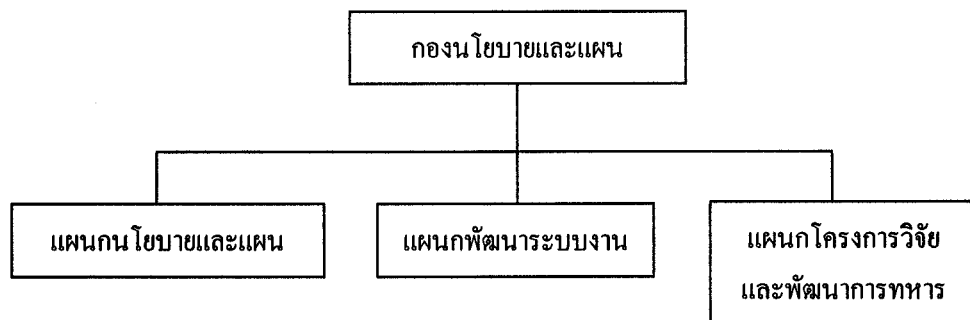
ภารกิจหน้าที่ สวพ.กท.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม มีภาระหน้าที่ที่สำคัญ คือ "บริหารจัดการงานวิจัยพัฒนา และการมาตรฐานยุทธโศปกรณ์ของกระทรวงกลาโหม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนากองทัพให้สามารถพึ่งตนเองได้" ประกอบด้วย ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 112 นาย ข้าราชการทหารชั้นประทวนจำนวน 86 นาย และ ลูกจ้างจำนวน 6 นายการจัด สวพ.กท.

การจัดหน่วย ประกอบด้วย กองฝ่ายอำนวยการ ๕ กองกับ ๑ สำนักงาน ได้แก่

1. กองนโยบายและแผน
2. กองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา
3. กองวิเคราะห์และประเมินผล โครงการ
4. กองงบประมาณ
5. กองกลาง
6. สำนักงานการเงินและมีหน่วยที่จัดตั้งขึ้นนอก อจก. เพิ่มอีก ๒ หน่วย คือ
 - 1) สำนักงานนักวิชาการพิเศษ (สน.นวพ.สวพ.กท.)
 - 2) สำนักงานคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานยุทธ โศปกรณ์ กระทรวงกลาโหม

(สมย.สวพ.กท.)



ภาพที่ 2.1 กองนโยบายและแผน

กองนโยบายและแผน มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. พิจารณา เสนอความเห็นวางแผน อำนวยการ การประสานงาน เกี่ยวกับนโยบายการวิจัย และพัฒนาการทหารของ กท.

2. การดำเนินการพัฒนาปรับปรุง ระเบียบ คำสั่ง แผนงาน ด้านการวิจัยและพัฒนา การทหารของ กท.

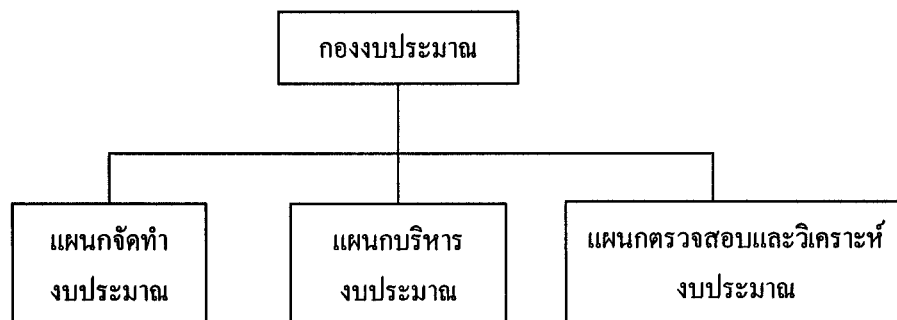
3. ดำเนินการ ด้านการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาและด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. วางแผนและดำเนินการจัดการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้และขีดความสามารถของกำลังพล

5. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ คณะกรรมการวิจัยและพัฒนาการทหาร กระทรวงกลาโหม (กวพท.กท.) และคณะอนุกรรมการบริหารงานวิจัยและพัฒนาการทหาร กระทรวงกลาโหม (อกวพท.กท.บริหาร)

การจัดโครงสร้างภายในกองนโยบายและแผน ประกอบด้วย ๓ แผนก ได้แก่

1. แผนกนโยบาย และแผน
2. แผนกพัฒนาระบบงาน
3. แผนกโครงการวิจัยและพัฒนาการทหาร



ภาพที่ 2.2 กองงบประมาณ

กองงบประมาณ มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

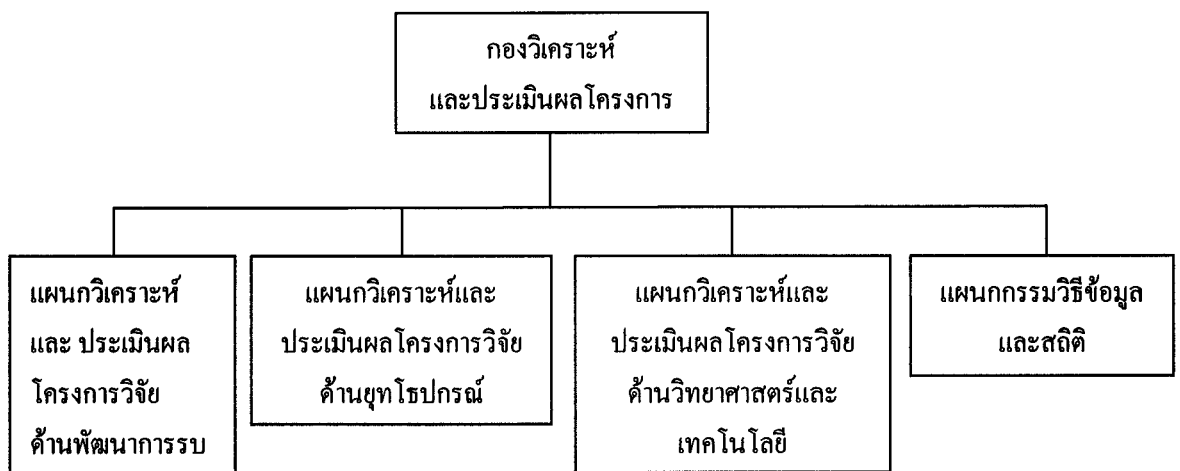
1. ดำเนินการ รวบรวม และจัดทำงบประมาณเกี่ยวกับโครงการวิจัยและพัฒนาการทหารแบบรวมการ พิจารณา เสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดวงเงิน วิเคราะห์งบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน การขอเงินประจำงวด การขอโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ และจัดทำรายงานสถานภาพงบประมาณ โครงการวิจัยและพัฒนาการทหาร

3. ดำเนินการ ตรวจสอบ สํารวจ การปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอด จน ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ

การจัดโครงสร้างภายในกองงบประมาณ ประกอบด้วย ๓ แผนก ได้แก่

1. แผนกจัดทำงบประมาณ
2. แผนกบริหารงบประมาณ
3. แผนกตรวจสอบและวิเคราะห์งบประมาณ



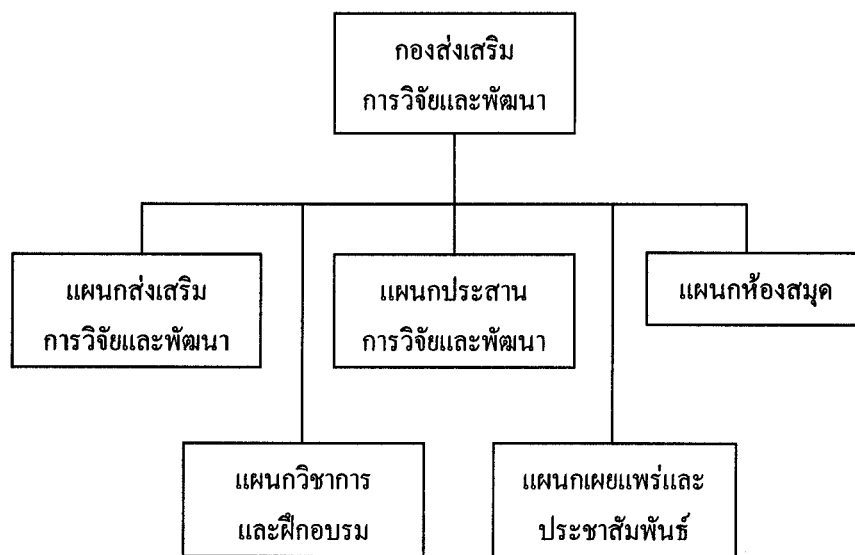
ภาพที่ 2.3 กองวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ

กองวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อํานวยการ ประสานงาน เกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาการทหารของกระทรวงกลาโหม
2. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และประเมินผลโครงการวิจัยและพัฒนาการทหารด้านต่างๆ ของกระทรวงกลาโหม
3. เก็บรวบรวมหลักฐานข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลทางการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งข้อมูลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ คณะอนุกรรมการวัดผล และประเมินผลโครงการ กระทรวงกลาโหม (อกวพท.กท.วัดผลและประเมินผล)

การจัด โครงสร้างภายในกองวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ ประกอบด้วย ๔ แผนก
ได้แก่

1. แผนกวิเคราะห์และประเมินผลโครงการวิจัยด้านพัฒนาการรบ
2. แผนกวิเคราะห์และประเมินผลโครงการวิจัยด้านยุทธโศปกรณ์
3. แผนกวิเคราะห์และประเมินผลโครงการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. แผนกกรรมวิธีข้อมูลสถิติ



ภาพที่ 2.4 กองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา

กองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ในการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการทหารของกระทรวงกลาโหม
2. ส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันการวิจัย นักวิจัย นักวิชาการ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
3. ดำเนินการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ด้านวิชาการ และการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา
4. จัดทำเอกสาร วารสาร รวมทั้ง การจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานด้านการวิจัย และพัฒนาการทหารของ กท.

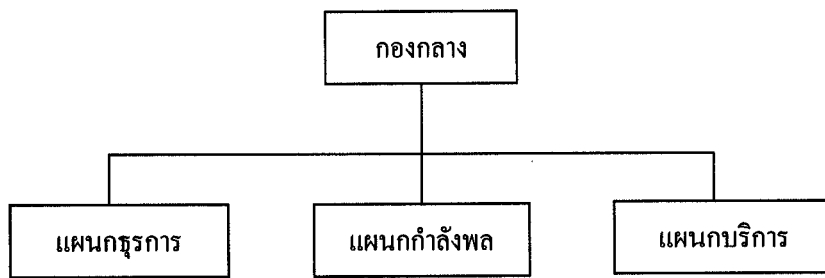
- 5. รายงานผล และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยและพัฒนาการทหาร
- 6. ดำเนินการเกี่ยวกับ กิจกรรมห้องสมุด จัดแสดง และเก็บรักษาต้นแบบ

ผลงานวิจัยและ พัฒนา

- 7. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของ คณะอนุกรรมการส่งเสริมงานวิจัยพัฒนาและ สิ่งประดิษฐ์คิดค้นทางทหาร กระทรวงกลาโหม (อภวพท.กท.ส่งเสริม)

การจัด โครงสร้างภายในกองส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ๕ แผนก ได้แก่

- 1. แผนกส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา
- 2. แผนกวิชาการและฝึกอบรม
- 3. แผนกประสานการวิจัยและพัฒนา
- 4. แผนกเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- 5. แผนกห้องสมุด



ภาพที่ 2.5 กองกลาง

กองกลาง มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- 1. ดำเนินการเกี่ยวกับ การธุรการ และการสารบรรณ
- 2. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพล
- 3. ดำเนินการเกี่ยวกับ การสวัสดิการ การบริการ การพัสดุ และการขนส่ง
- 4. ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดทำ การบริหาร การควบคุม และการจัดทำรายงาน

สถานภาพการใช้จ่ายงบประมาณ ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

การจัด โครงสร้างภายในกองกลาง ประกอบด้วย ๓ แผนก ได้แก่

- 1. แผนกธุรการ
- 2. แผนกกำลังพล
- 3. แผนกบริการ

สำนักงานการเงิน มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1. ดำเนินการเกี่ยวกับ การเบิก การรับ และการจ่ายเงิน
2. ควบคุมการเก็บรักษาบัญชี และเงินราชการของสำนักงานวิจัย และพัฒนาการทหารกลาโหม
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชี การจัดทำรายงานสถานภาพทางการเงิน และงบการเงิน
4. เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการเงิน

สำนักงานนักวิชาการพิเศษ มีขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ การกลั่นกรอง การจัดทำโครงการ การติดต่อประสานงาน และการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญญา เรื่องเดช (2541 , บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พบว่าข้าราชการพลเรือนในสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีเพศ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพลเรือนที่มีตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมัคร ศิริภักดิ์ (2541 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลกับการนิเทศงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความสำเร็จในงานกับการนิเทศงาน

ไพบุลย์ โรจน์พิทยากุล (2542 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จิตติมา ทองเนียม (2544 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมถึงระดับขวัญและกำลังใจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน นำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้และชั้นยศ ยกเว้นวุฒิการศึกษาของพยาบาล

กิตติพงษ์ ศรีโยธิน (2546 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์กลางทหารปืนใหญ่ วัตถุประสงค์เพื่อทราบความพึงพอใจของนายทหารฯ ในด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ ในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชารณนายทหารฯ จำนวน 163 คน นำข้อมูลมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์กลางทหารปืนใหญ่ มีความพึงพอใจมาก ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจปานกลางในด้าน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการและรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรเป้าหมายได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ในสังกัดสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม จากการตรวจสอบพบว่า มีจำนวนทั้งหมด 204 คน คือ

1.1.1 ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	จำนวน	112	นาย
1.1.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวน	จำนวน	86	นาย
1.1.3 ลูกจ้าง	จำนวน	6	นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (1973: 725 อ้างถึงในบุญ

ธรรม, 2543: 88) ดังนี้
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5
 เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$n = \frac{204}{1 + 204 (0.05)^2}$$

$$n = 135.09 \text{ คน}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าวได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คนและในการสุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ผู้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบางชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามระดับชั้นยศ ข้าราชการทหาร ในสังกัดสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการทหาร ในสังกัดสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

ข้าราชการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	112	78
ข้าราชการทหารชั้นประทวน	86	56
ลูกจ้าง	6	2
รวม	204	136

เมื่อได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทของข้าราชการทหาร ผู้ศึกษาได้ประสานงานแผนกกำลังพลของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้แจกแบบสอบถาม ไปยังแผนกต่างๆอย่างทั่วถึง ภายในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ตั้งแต่ วันที่ 15 สิงหาคม 2550 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2550 เป็นเวลา 1.5 เดือน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถาม

2.1.1 แนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมจากตำรา เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ

2.1.2 ข้อเท็จจริงต่างๆที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้พบเห็นหรือได้จากการสังเกตเห็นหรือ การสัมภาษณ์

2.2 แบบสอบถามสำหรับข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวนและลูกจ้าง สังกัดสำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทหารกลาโหม มีเนื้อหาอยู่ 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวและสังคมของข้าราชการทหารและลูกจ้าง สำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทหารกลาโหม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทหารกลาโหม

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนาของ ข้าราชการทหารและลูกจ้างสำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทหารกลาโหม

2.3 การตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่าง (pretest) จำนวน 30 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย นำผลที่ได้มา วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (value reliability) โดยใช้วิธีการหาความสอดคล้อง ภายใน วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) และนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.8544

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม แจกจ่ายไปตามกองต่างๆ งานต่างๆ ภายในสำนักงานวิจัยและพัฒนากิจการทหารกลาโหม จำนวน 136 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยส่งและรับแบบสอบถามคืนครบตามจำนวนที่แจกจ่ายไป แต่สามารถนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการวิจัยในครั้งนี้ได้ จำนวนทั้งสิ้น 136 ชุด

ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดระดับความพึงพอใจไว้ 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดโดยใช้สูตรต่อไปนี้ (Best, 1971: 174 อ้างใน ถนัด อัจฉกร, 2548 : 26)

$$\begin{aligned} \text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม จะมีระดับของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับความพึงพอใจในงานสูง
3.41 – 4.20	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง
2.61 – 3.40	มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.80	มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มา และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนแล้ว นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัสเพื่อเตรียมนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ลำดับชั้นยศ และเงินเดือน และใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่ออธิบายข้อมูลที่เป็น

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t - test และ F- test และเปรียบเทียบคู่ต่างด้วยวิธี LSD(Least Significant Difference ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ลำดับชั้นยศ และเงินเดือน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (136 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	69	50.74
หญิง	67	49.26
อายุ		
18-25 ปี	14	10.29
26-35 ปี	50	36.76
36-45 ปี	42	30.88
46-55 ปี	30	22.06
สถานภาพสมรส		
โสด	56	41.18
สมรส	73	53.68
หม้าย/หย่าร้าง	7	5.15
ประสบการณ์ทำงาน		
0-4 ปี	33	24.26
5-10 ปี	40	29.41
11-19 ปี	24	17.65
20 ปีขึ้นไป	39	28.68
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	11	8.09
มัธยมปลาย/ปวช.	24	17.65
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	22	16.18
ปริญญาตรี	67	49.26
สูงกว่าปริญญาตรี	12	8.82

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ลำดับชั้นยศ		
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	58	42.65
ข้าราชการชั้นประทวน	69	50.74
ลูกจ้าง	9	6.62
เงินเดือน		
เงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท	3	2.21
เงินเดือนตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท	70	51.47
เงินเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท	63	46.32

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.74 และเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 49.26

อายุ พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.76 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.06 และมีอายุ 18-25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29

สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.68 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.68 มีประสบการณ์ทำงาน 0-4 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 และมีประสบการณ์ทำงาน 11-19 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 49.26 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 มีการศึกษาระดับ ปวส./ปวท./อนุปริญญา

จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.18 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09

ลำดับขั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 50.74 รองลงมาเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.65 และเป็นลูกจ้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62

เงินเดือน พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นมีเงินเดือนตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.47 รองลงมามีเงินเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.32 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.12

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
ความรับผิดชอบ	4.13	0.52	มาก
ความซื่อสัตย์สุจริต	4.27	0.57	มากที่สุด
ความขยันหมั่นเพียร	4.10	0.61	มาก
ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ	4.17	0.51	มาก
ระเบียบวินัยในการทำงาน	3.91	0.59	มาก
คุณธรรมในการทำงาน	4.20	0.60	มาก
ความละเอียดรอบคอบ	3.94	0.48	มาก
การพัฒนาตนเอง	3.87	0.49	มาก
การรู้จักประหยัดทรัพยากร	4.16	0.55	มาก
ความเสียสละทำงานนอกเวลา	3.75	0.69	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	4.05	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านในระดับมาก ได้แก่ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือด้านคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$) ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.17$) การรู้จักประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 4.16$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$) ความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.10$) ความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 3.94$) ระเบียบวินัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.87$) และความเสียสละทำงานนอกเวลา ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.63	มาก
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตาม เวลาที่กำหนด	4.24	0.61	มากที่สุด
สามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมายและ เวลาที่กำหนด	3.95	0.70	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวม	4.13	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในส่วนของ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.20$) และสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่สำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน	4.65	0.52	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน	3.93	0.78	มาก
ไม่เคยมีความคิดที่จะนำเอาทรัพย์สินวัสดุอุปกรณ์			
ยานพาหนะของทางราชการมาใช้ทำธุระส่วนตัว	4.24	1.11	มากที่สุด
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวม	4.27	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในส่วนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือไม่เคยมีความคิดที่จะนำเอาทรัพย์สินวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะของทางราชการมาใช้ทำธุระส่วนตัว ($\bar{X} = 4.24$) และมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความขยันหมั่นเพียร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันหมั่นเพียร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาทั้งไปและกลับ	4.04	0.80	มาก
ขยันมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.70	มาก
ใช้เวลาตลอดการทำงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อ			
หน่วยงาน	4.08	0.67	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
ความขยันหมั่นเพียรโดยรวม	4.10	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความขยันหมั่นเพียรโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยแยกเป็นมีความพึง

พอใจในระดับมากในส่วนของขยันมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือใช้เวลาตลอดการทำงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาทั้งไปและกลับ ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเอาใจใส่งานที่ทำ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเอาใจใส่งานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่จนงานสำเร็จ	4.29	0.56	มากที่สุด
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.24	0.66	มากที่สุด
ศึกษางานและเรียนรู้งานทันต่อสถานการณ์สม่ำเสมอ	3.98	0.59	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
ความเอาใจใส่งานที่ทำโดยรวม	4.17	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการทหารใจกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความเอาใจใส่งานที่ทำโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในส่วนของปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่จนงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.24$) และมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของศึกษางานและเรียนรู้งานทันต่อสถานการณ์สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความระเบียบวินัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
พอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน	3.79	0.93	มาก
มีความเข้าใจนโยบายและระเบียบวินัยในการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.77	มาก
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยปฏิบัติ ตามระเบียบที่ทางการกำหนด	4.15	0.56	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความระเบียบวินัยในการทำงานโดยรวม	3.91	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความระเบียบวินัยในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยปฏิบัติตามระเบียบที่ทางการกำหนด ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือมีความเข้าใจนโยบายและระเบียบวินัยในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.81$) และพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณธรรมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
ไม่ประสงค์ให้มีระบบอุปถัมภ์ในระบบการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	3.82	1.07	มาก
ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ตามความ เหมาะสมมากกว่าความชอบส่วนตัว	4.45	0.82	มากที่สุด
สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.35	0.66	มากที่สุด
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงานโดยรวม	4.20	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านคุณธรรมในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในส่วนของการมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสมมากกว่าความชอบส่วนตัว ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.35$) และมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของการไม่ประสงค์ให้มีระบบอุปถัมภ์ในระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความละเอียดรอบคอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความละเอียดรอบคอบ	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ	3.97	0.62	มาก
พึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา	4.15	0.59	มาก
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.74	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความละเอียดรอบคอบโดยรวม	3.94	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความละเอียดรอบคอบโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 3.97$) และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนาตนเอง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
มีความประสงค์จะศึกษาต่อหรือดูงานมักได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเสมอ	3.60	0.73	มาก
สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จได้	3.94	0.58	มาก
ปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.60	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวม	3.87	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จได้ ($\bar{X} = 3.94$) และมีความประสงค์จะศึกษาต่อหรือดูงานมักได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเสมอ ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
รู้จักใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.15	0.57	มาก
ให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากรในการทำงาน สามารถตอบสนองกับนโยบายประหยัดพลังงานของหน่วย ได้เป็นอย่างดี	4.23	0.58	มากที่สุด
4.10	0.70	มาก	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากรโดยรวม	4.16	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในส่วนของให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของ รู้จักใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$) และสามารถตอบสนองกับนโยบายประหยัดพลังงานของหน่วยได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความเสียสละทำงานนอกเวลา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละทำงานนอกเวลา	\bar{X}	S.D.	การแปรผล
คิดว่างานของทางราชการสำคัญกว่าเรื่องส่วนตัว	3.98	0.82	มาก
มีการจัดสรรส่วนการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับ ค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเคียงด้วยความเป็นธรรม	3.85	0.79	มาก
ค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเคียงในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีอัตราที่ เหมาะสม	3.42	1.08	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ด้านความเสียสละทำงานนอกเวลาโดยรวม	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความเสียสละทำงานนอกเวลาโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยแยกเป็นมีความพึงพอใจในระดับมากในส่วนของคิดว่างานของทางราชการสำคัญกว่าเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือมีการจัดสรรส่วนการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเคียงด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.85$) และค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเคียงในการปฏิบัติงานล่วงเวลามีอัตราที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของข้อมูลทั่วไปกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการทหาร

การทดสอบสมมติฐานของข้อมูลทั่วไปที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ สถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) 4.13 – 4.25

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรับผิดชอบ	4.15	0.49	4.10	0.55	0.617	0.538
ความซื่อสัตย์สุจริต	4.27	0.53	4.28	0.62	-0.082	0.935
ความขยันหมั่นเพียร	4.08	0.66	4.12	0.56	-0.355	0.723
ความเอาใจใส่งานที่ทำ	4.22	0.49	4.11	0.53	1.222	0.224
ระเบียบวินัยในการทำงาน	3.91	0.65	3.92	0.53	-0.024	0.981
คุณธรรมในการทำงาน	4.13	0.64	4.28	0.53	-1.560	0.121
ความละเอียดรอบคอบ	3.94	0.41	3.93	0.55	0.141	0.888
การพัฒนาตนเอง	3.95	0.41	3.79	0.56	1.907	0.059
การรู้จักประหยัดทรัพยากร	4.24	0.62	4.08	0.45	1.638	0.104
ความเสียสละทำงานนอกเวลา	3.69	0.74	3.82	0.63	-1.108	0.270
ความพึงพอใจโดยรวม	4.06	0.34	4.04	0.36	0.254	0.800

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต

ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.11	3	1.70	7.227	0.000*
	ภายในกลุ่ม	31.12	132	0.24		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2.61	3	0.87	2.757	0.045*
	ภายในกลุ่ม	41.59	132	0.32		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	2.65	3	0.88	2.434	0.068
	ภายในกลุ่ม	47.87	132	0.36		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.69	3	0.23	0.870	0.459
	ภายในกลุ่ม	35.08	132	0.27		
	รวม	35.78	135			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระเบียบวินัยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	0.82	2.438	0.067
	ภายในกลุ่ม	44.43	132	0.34		
	รวม	46.89	135			
คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.50	3	1.83	5.719	0.001*
	ภายในกลุ่ม	42.32	132	0.32		
	รวม	47.82	135			
ความละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.69	3	0.90	4.148	0.008*
	ภายในกลุ่ม	28.54	132	0.22		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.82	3	0.94	4.124	0.008*
	ภายในกลุ่ม	30.08	132	0.23		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัด ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.34	3	0.11	0.372	0.773
	ภายในกลุ่ม	40.10	132	0.30		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงาน นอกเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.41	3	0.80	1.739	0.162
	ภายในกลุ่ม	61.09	132	0.46		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.86	3	0.62	5.695	0.001*
	ภายในกลุ่ม	14.37	132	0.11		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการ

ทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านคุณธรรมในการทำงาน ด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.50	3.85	3.91	4.03
18-25 ปี	3.76		0.24*	0.40*	0.34*
26-35 ปี	4.01			0.16*	0.09
36-45 ปี	4.16				-0.06
46-55 ปี	4.10				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมน้อยกว่าคนที่อายุ 26 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.64	4.11	4.33	4.10
18-25 ปี	3.64		0.46*	0.69*	0.46*
26-35 ปี	4.11			0.23*	-0.01
36-45 ปี	4.33				-0.23*
46-55 ปี	4.10				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบน้อย
กว่าคนที่อายุ 26 ปีขึ้นไป และคนที่อายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบน้อยกว่าคนที่อายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.90	4.25	4.39	4.33
18-25 ปี	3.90		0.34*	0.48*	0.43*
26-35 ปี	4.25			0.14	0.09
36-45 ปี	4.39				-0.06
46-55 ปี	4.33				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตน้อยกว่าคนที่มียอายุ 26 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม
ในการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.67	4.20	4.23	4.42
18-25 ปี	3.67		0.53*	0.56*	0.76*
26-35 ปี	4.20			0.03	0.22
36-45 ปี	4.23				0.19
46-55 ปี	4.42				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมในการทำงาน
น้อยกว่าคนที่มีอายุ 26 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
ละเอียดรอบคอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.67	3.83	4.08	4.03
18-25 ปี	3.67		0.17	0.41*	0.37*
26-35 ปี	3.83			0.25*	0.20
36-45 ปี	4.08				-0.05
46-55 ปี	4.03				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความละเอียดรอบคอบ
น้อยกว่าคนที่มีความอายุ 36 ปีขึ้นไป และคนที่มีความอายุ 26-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
ละเอียดรอบคอบ น้อยกว่าคนที่มีความอายุ 36-45 ปี

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46-55 ปี
		3.50	3.85	3.91	4.03
18-25 ปี	3.50		0.35*	0.41*	0.53*
26-35 ปี	3.85			0.07	0.19
36-45 ปี	3.91				0.12
46-55 ปี	4.03				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าคนที่อายุ 26 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีสถานภาพสมรสต่างกัน
มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.366	0.694
	ภายในกลุ่ม	36.04	133	0.27		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	1.90	2	0.95	2.981	0.054
	ภายในกลุ่ม	42.30	133	0.32		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17	0.461	0.632
	ภายในกลุ่ม	50.17	133	0.38		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่งานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.22	0.814	0.445
	ภายในกลุ่ม	35.34	133	0.27		
	รวม	35.78	135			
ระเบียบวินัยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	3.929	0.022*
	ภายในกลุ่ม	44.27	133	0.33		
	รวม	46.89	135			
คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	0.838	0.435
	ภายในกลุ่ม	47.22	133	0.36		
	รวม	47.82	135			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	0.795	0.454
	ภายในกลุ่ม	30.86	133	0.23		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.113	0.893
	ภายในกลุ่ม	32.85	133	0.25		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัด ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.192	0.825
	ภายในกลุ่ม	40.32	133	0.30		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงาน นอกเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.42	0.883	0.416
	ภายในกลุ่ม	62.67	133	0.47		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.087	0.917
	ภายในกลุ่ม	16.21	133	0.12		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านระเบียบวินัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความ

ขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	\bar{X}	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.07	3.82	3.62
โสด	4.07		-0.25*	-0.45
สมรส	3.82			-0.20
หม้าย/หย่าร้าง	3.62			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระเบียบวินัยในการทำงาน มากกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.79	3.065	0.030*
	ภายในกลุ่ม	33.88	132	0.26		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	0.936	0.425
	ภายในกลุ่ม	43.28	132	0.33		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	0.578	0.630
	ภายในกลุ่ม	49.86	132	0.38		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่งานที่ ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3	0.45	1.733	0.163
	ภายในกลุ่ม	34.42	132	0.26		
	รวม	35.78	135			
ระเบียบวินัยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.435	0.729
	ภายในกลุ่ม	46.43	132	0.35		
	รวม	46.89	135			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
คุณธรรมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	0.40	1.145	0.334
	ภายในกลุ่ม	46.60	132	0.35		
	รวม	47.82	135			
ความละเอียด รอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.63	3	0.54	2.425	0.069
	ภายในกลุ่ม	29.59	132	0.22		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.95	3	0.98	4.329	0.006*
	ภายในกลุ่ม	29.96	132	0.23		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัด ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	0.331	0.803
	ภายในกลุ่ม	40.14	132	0.30		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงาน นอกเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.35	3	0.12	0.241	0.868
	ภายในกลุ่ม	63.15	132	0.48		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.66	3	0.22	1.869	0.138
	ภายในกลุ่ม	15.57	132	0.12		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบและด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่

ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ด้านระเบียบวินัยใน
การทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัด
ทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		0-4 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.90	4.18	4.25	4.20
0-4 ปี	3.90		0.28*	0.35*	0.30*
5-10 ปี	4.18			0.08	0.02
11-19 ปี	4.25				-0.05
20 ปีขึ้นไป	4.20				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ น้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		0-4 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.79	3.70	4.00	4.04
0-4 ปี	3.79		-0.09	0.21	0.25*
5-10 ปี	3.70			0.30*	0.34*
11-19 ปี	4.00				0.04
20 ปีขึ้นไป	4.04				

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 0-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองน้อยกว่าคนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีระดับการศึกษาสูงสุด
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ระดับการศึกษาสูงสุด

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.87	4	1.22	5.090	0.001*
	ภายในกลุ่ม	31.36	131	0.24		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	4.07	4	1.02	3.321	0.013*
	ภายในกลุ่ม	40.13	131	0.31		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	6.82	4	1.70	5.109	0.001*
	ภายในกลุ่ม	43.70	131	0.33		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่งานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	6.75	4	1.69	7.617	0.000*
	ภายในกลุ่ม	29.03	131	0.22		
	รวม	35.78	135			
ระเบียบวินัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.44	4	1.36	4.295	0.003*
	ภายในกลุ่ม	41.45	131	0.32		
	รวม	46.89	135			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	4	0.78	2.289	0.063
	ภายในกลุ่ม	44.69	131	0.34		
	รวม	47.82	135			
ความละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.46	4	1.86	10.276	0.000*
	ภายในกลุ่ม	23.77	131	0.18		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.31	4	1.08	4.939	0.001*
	ภายในกลุ่ม	28.59	131	0.22		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัดทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.42	4	0.36	1.194	0.316
	ภายในกลุ่ม	39.02	131	0.30		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงานนอก เวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	0.761	0.552
	ภายในกลุ่ม	62.06	131	0.47		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.77	4	0.94	9.896	0.000*
	ภายในกลุ่ม	12.46	131	0.10		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการ

ทำงาน ความละเอียดรอบคอบ และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./ปวท./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	
		4.24	4.14	3.98	3.94	4.48
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.24		-0.10	-0.27*	-0.31*	0.24
มัธยมปลาย/ปวช.	4.14			-0.16	-0.20*	0.34*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.98				-0.04	0.50*
ปริญญาตรี	3.94					0.54*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.48					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าคนที่มีการศึกษาตั้งแต่ปวส./ปวท./อนุปริญญาและระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จนถึงปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	
		4.48	4.18	4.02	4.01	4.56
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.48		-0.30	-0.47*	-0.47*	0.07
มัธยมปลาย/ปวช.	4.18			-0.17	-0.17	0.38*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	4.02				-0.01	0.54*
ปริญญาตรี	4.01					0.55*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.56					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
 ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
 ความรับผิดชอบมากกว่าคนที่มีการศึกษาตั้งแต่ปวส./ปวท./อนุปริญญาและระดับปริญญาตรี และผู้
 ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช.
 จนถึงปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
ซื่อสัตย์สุจริต จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	
		4.33	4.42	4.30	4.13	4.69
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.33		0.08	-0.03	-0.20	0.36
มัธยมปลาย/ปวช.	4.42			-0.11	-0.28*	0.28
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	4.30				-0.17	0.39
ปริญญาตรี	4.13					0.57*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.69					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
 ขยันหมั่นเพียร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	
		4.55	4.17	3.92	3.98	4.58
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.55		-0.38	-0.62*	-0.57*	0.04
มัธยมปลาย/ปวช.	4.17			-0.24	-0.19	0.42*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.92				0.05	0.66*
ปริญญาตรี	3.98					0.61*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.58					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
 ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
 ความขยันหมั่นเพียรมากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี และผู้ที่
 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. ปวส./
 ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเอา
ใจใส่งานที่ทำ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	
		4.55	4.11	3.94	4.10	4.72
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.55		-0.43*	-0.61*	-0.44*	0.18
มัธยมปลาย/ปวช.	4.11			-0.17	-0.01	0.61*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.94				0.17	0.78*
ปริญญาตรี	4.10					0.62*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.72					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความเอาใจใส่งานที่ทำ มากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับปวส./ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี และ
ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช.
ปวส./ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระเบียบวินัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./ปวท./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.94	4.07	3.89	3.77	4.44
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	3.94		0.13	-0.05	-0.17	0.51*
มัธยมปลาย/ปวช.	4.07			-0.18	-0.30*	0.38
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.89				-0.13	0.55*
ปริญญาตรี	3.77					0.68*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.44					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านระเบียบวินัยในการทำงาน มากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย ปวส./ปวท./อนุปริญญา และปริญญาตรี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
ละเอียดรอบคอบ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่า มัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ ปวช.	ปวส./ปวท./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี สูงกว่า ปริญญาตรี	
		4.03	4.15	3.92	3.75	4.50
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.03		0.12	-0.11	-0.28*	0.47*
มัธยมปลาย/ปวช.	4.15			-0.23	-0.41*	0.35*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.92				-0.18	0.58*
ปริญญาตรี	3.75					0.75*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.50					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการ
ทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
ละเอียดรอบคอบ น้อยกว่าคนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลายและมัธยมปลาย/ปวช. และผู้ที่
มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมปลาย
มัธยม
ปลาย/ปวช. ปวส./ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ระดับการศึกษาสูงสุด				
		ต่ำกว่ามัธยมปลาย	มัธยมปลาย/ปวช.	ปวส./ปวท./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.06	3.93	3.77	3.77	4.36
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	4.06		-0.13	-0.29	-0.29	0.30
มัธยมปลาย/ปวช.	3.93			-0.16	-0.16	0.43*
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	3.77				-0.01	0.59*
ปริญญาตรี	3.77					0.59*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.36					

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง มากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. ปวส./ปวท./อนุปริญญาและปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีลำดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามลำดับชั้นยศ

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	3.106	0.048*
	ภายในกลุ่ม	34.62	133	0.26		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	0.65	2.017	0.137
	ภายในกลุ่ม	42.90	133	0.32		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	2.273	0.107
	ภายในกลุ่ม	48.85	133	0.37		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่งานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.366	0.259
	ภายในกลุ่ม	35.06	133	0.26		
	รวม	35.78	135			
ระเบียบวินัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.135	0.874
	ภายในกลุ่ม	46.79	133	0.35		
	รวม	46.89	135			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.060	0.941
	ภายในกลุ่ม	47.77	133	0.36		
	รวม	47.82	135			
ความละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.910	0.405
	ภายในกลุ่ม	30.80	133	0.23		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	3.436	0.035*
	ภายในกลุ่ม	31.29	133	0.24		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัดทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	0.83	2.835	0.062
	ภายในกลุ่ม	38.79	133	0.29		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงานนอกเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.58	2	0.79	1.695	0.188
	ภายในกลุ่ม	61.92	133	0.47		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.824	0.441
	ภายในกลุ่ม	16.03	133	0.12		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีลำดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารที่มีลำดับชั้นยศแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน ด้านความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการทหารที่มีลำดับชั้นยศ

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกลำดับชั้นยศ

ลำดับชั้นยศ	\bar{X}	ลำดับชั้นยศ		
		ข้าราชการ ชั้นสัญญาบัตร	ข้าราชการชั้น ประทวน	ลูกจ้าง
		4.20	4.12	3.74
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	4.20		-0.07	-0.45*
ข้าราชการชั้นประทวน	4.12			-0.38*
ลูกจ้าง	3.74			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการชั้นประทวน

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามลำดับชั้นยศ

ลำดับชั้นยศ	\bar{X}	ลำดับชั้นยศ		
		ข้าราชการ ชั้นสัญญาบัตร	ข้าราชการชั้น ประทวน	ลูกจ้าง
		3.94	3.87	3.48
ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร	3.94		-0.07	-0.46*
ข้าราชการชั้นประทวน	3.87			-0.39*
ลูกจ้าง	3.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง น้อยกว่า ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการชั้นประทวน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.02	2	0.51	1.928	0.149
	ภายในกลุ่ม	35.21	133	0.26		
	รวม	36.24	135			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	0.68	2.122	0.124
	ภายในกลุ่ม	42.83	133	0.32		
	รวม	44.20	135			
ความขยันหมั่นเพียร	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.22	0.573	0.565
	ภายในกลุ่ม	50.08	133	0.38		
	รวม	50.52	135			
ความเอาใจใส่งานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.26	0.967	0.383
	ภายในกลุ่ม	35.26	133	0.27		
	รวม	35.78	135			
ระเบียบวินัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	2.637	0.075
	ภายในกลุ่ม	45.10	133	0.34		
	รวม	46.89	135			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
คุณธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	3.299	0.040*
	ภายในกลุ่ม	45.56	133	0.34		
	รวม	47.82	135			
ความละเอียดรอบคอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.58	2.552	0.082
	ภายในกลุ่ม	30.07	133	0.23		
	รวม	31.23	135			
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.64	2	0.82	3.483	0.034*
	ภายในกลุ่ม	31.26	133	0.24		
	รวม	32.90	135			
การรู้จักประหยัดทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.469	0.627
	ภายในกลุ่ม	40.16	133	0.30		
	รวม	40.44	135			
ความเสียสละทำงานนอกเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.76	2	0.88	1.892	0.155
	ภายในกลุ่ม	61.74	133	0.46		
	รวม	63.50	135			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	2.733	0.069
	ภายในกลุ่ม	15.59	133	0.12		
	รวม	16.23	135			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านคุณธรรมในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ข้าราชการทหารที่มีเงินเดือน

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมในการทำงาน จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	เงินเดือน		
		ต่ำกว่า 6,000 บาท	ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท	ตั้งแต่ 12,001 บาท
		3.67	4.12	4.32
ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.67		0.45	0.66
ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท	4.12			0.20*
ตั้งแต่ 12,001 บาท	4.32			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมในการทำงาน น้อยกว่าผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	เงินเดือน		
		ต่ำกว่า 6,000 บาท	ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท	ตั้งแต่ 12,001 บาท
		3.67	3.78	3.99
ต่ำกว่า 6,000 บาท	3.67		0.11	0.32
ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท	3.78			0.21*
ตั้งแต่ 12,001 บาท	3.99			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง น้อยกว่ากว่า ผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ

จากแบบสอบถามปลายเปิด ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม จำนวน 136 คนคิดเป็น ร้อยละ 100 ได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งสามารถวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่แนบ ดังแสดงในตารางที่ 4.1- 4.39 ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบ

- 1) ควรรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้มากที่สุด
- 2) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน
- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 4) มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน
- 5) มีนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน เช่น กำหนดเกณฑ์การทำงาน
- 6) ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดหน้าที่ในการทำงานงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเดิม
- 7) ควรแบ่งความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและประเภท

ของงาน

2. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

- 1) ควรสร้างความไว้วางใจในตัวเอง
- 2) ส่งเสริมการนำหลักธรรมมาใช้กับการทำงาน
- 3) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน
- 4) ควรมีการอบรมศีลธรรมอย่างต่อเนื่อง
- 5) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 6) ควรมีการส่งเสริมด้านจริยธรรม คุณธรรม

3. ด้านความขยันหมั่นเพียร

- 1) ควรขยันทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม
- 2) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน
- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 4) ควรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 5) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

4. ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน

- 1) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน

2) ให้ผู้บังคับบัญชาระดับนายทหารสัญญาบัตรขึ้นไปมีอำนาจในการให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานได้

- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 4) ระเบียบวินัยต่างๆต้องมีการผ่อนปรนบ้าง
- 5) ผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมปลูกฝังการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านคุณธรรมในการทำงาน

- 1) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน
- 2) ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรมหาโอกาสมาคลุกคลีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อได้เรียนรู้นิสัยใจคอหรือการทำงาน

- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 4) ส่งเสริมความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

6. ด้านการทำงานละเอียดรอบคอบ

- 1) ต้องมีสมาธิในการทำงาน
- 2) มีสิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทน
- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 4) ควรมีการตรวจสอบงานทุกครั้งก่อนนำเสนอ

7. ด้านการพัฒนาตนเอง

- 1) มีความขยัน ตั้งใจ อดทนต่อตนเอง
- 2) มีการจัดการอบรมบรรยายให้กับกำลังพลอยู่เสมอ
- 3) ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

8. ด้านการรู้จักประหยัดทรัพยากร

- 1) ควรมีการรณรงค์ให้รู้คุณค่าและประโยชน์ของทรัพยากรขององค์กร
- 2) ส่งเสริมการใช้มาตรการการประหยัดพลังงานอย่างจริงจัง
- 3) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม

9. ด้านการเสียสละทำงานนอกเวลา

- 1) ต้องมีการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกอันดีงาม
- 2) ควรคำนึงถึงผลงานของหน่วยงานมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทหารกลาโหม มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัย
และพัฒนาการทหารกลาโหม
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก
งานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก
งานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการ
สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและได้รับ
แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 136 ฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป SPSS โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความ
แตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทหารกลาโหมค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F- test

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 50.74
และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 49.26 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 36.76 รองลงมามีอายุ 36-
45 ปี ร้อยละ 30.88 และมากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 53.68 รองลงมามีสถานภาพ
โสด ร้อยละ 41.18 มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 29.41 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน
20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.68 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.26 รองลงมามีการศึกษา
ระดับมัธยมปลาย/ปวช. ร้อยละ 17.65 และครึ่งหนึ่งเป็นข้าราชการชั้นประทวน ร้อยละ 50.74 ที่
เหลือเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 42.65 และเป็นลูกจ้าง ร้อยละ 6.62 โดยมีเงินเดือน

ตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 51.47 รองลงมา มีเงินเดือนตั้งแต่ 12,001 ร้อยละ 46.32

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหาร กลาโหม

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านในระดับมาก ได้แก่ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือด้านคุณธรรมในการทำงาน ความเอาใจใส่งานที่ทำ การรู้จักประหยัดทรัพยากร ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความละเอียดรอบคอบ ระเบียบวินัยในการทำงาน การพัฒนาตนเองและความเสียสละทำงานนอกเวลา ตามลำดับ

สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านคุณธรรมในการทำงาน ด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านระเบียบวินัยในการทำงาน แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบและด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาตนเอง การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงสุด

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมในการทำงาน การรู้จักประหยัด ทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีลำดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีลำดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีลำดับชั้นยศแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน ด้านความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การรู้จักประหยัด ทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหมมีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการทหารในกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน ด้านคุณธรรมในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่งานที่ทำ ระเบียบวินัยในการทำงาน ความละเอียดรอบคอบ การรู้จักประหยัดทรัพยากร และความเสียสละทำงานนอกเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและเงินเดือนที่ได้รับ ที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ พูลทอง (2540 : 28) ที่กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ ยุทธนา มุ่งสมัคร (2539) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลในจังหวัดชัยภูมิพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลในจังหวัดชัยภูมิ โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีอายุ 46-55 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนา สูงกว่าข้าราชการที่อายุระหว่าง 36-45 ปี ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม สูงกว่า ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาตรี อาชีวศึกษา / ปวช./ ปวส. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาและพนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับ สูงกว่า 12,000 บาท จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม สูงกว่า ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท 6,001-12,000 บาท ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง “ความพึงพอใจ” พบว่า สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความสามารถมากที่สุด รองลงมาคือ ควรให้มีการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ให้

การสนับสนุนข้าราชการที่มีความสามารถในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จัดอบรมความปลอดภัยให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง ควรดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง ควรจัดการประชุมและพูดคุยระหว่างข้าราชการเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.2.1 บริหารหน่วยงานควรดำเนินการส่งเสริมความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังนี้

- 1) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การดูงาน การจัดทำเอกสารทางวิชาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องเผยแพร่แก่ข้าราชการทหารให้มากขึ้น ควรให้มีการดูงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ หรือจัดหาทุนการวิจัยให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- 2) ควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม
- 3) ควรยึดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการทหารและลูกจ้างเพื่อบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ประกอบกับควรมีควรคัดเลือกบุคคลที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 4) เนื่องจากงานทางด้านการวิจัย เป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับประสบการณ์เป็นกรณีเฉพาะด้าน จึงควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการทหารและลูกจ้าง โดยยึดหลักเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของงานทางด้านการวิจัยไว้เป็นกรณีเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการสนับสนุนให้ข้าราชการทหารและลูกจ้าง สามารถที่จะได้เต็มความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป อาทิ การเปิดให้มีการสอบแข่งขันคัดเลือกข้าราชการชั้นสัญญาบัตรในสายของงานด้านการวิจัย โดยเฉพาะ เป็นต้น

3.2.2 ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมความพึงพอใจในปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายและการบริหารงานดังนี้

- 1) ควรมีแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน โดยใช้วิธีการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน

2) ควรมีการชี้แจงให้ข้าราชการทหารทราบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานและแนวทางในการปฏิบัติงานทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงระบบงาน และนำความเห็นมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป

3) ควรมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการทหารเป็นหลัก และควรมีการกระจายงานสำคัญๆ ของหน่วยงานให้ข้าราชการทหารอย่างเสมอภาคกัน ไม่มอบหมายให้กับบางคนมากเกินไป และควรให้ความสำคัญกับงานทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบางส่วน

4) ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการทหารมีแนวทางในการปฏิบัติ และลดภาระของผู้บังคับบัญชาในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานบางอย่างได้ ทำให้มีเวลาที่จะถ่ายทอดความรู้ที่เป็นงานใหม่ๆ และเร่งด่วนมากขึ้น

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรทำการวิจัยในหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีหน้าที่สนับสนุนแก่หน่วยงานต่างๆ ด้านการทหาร เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วย

3.3.2 ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

3.3.3 ควรศึกษาความมีคุณธรรมของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ต่อโครงสร้างใหม่ของกระทรวงกลาโหม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เจริญกุล (2543) “การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจเหมือนถ่านหินของประเทศไทย กรณีศึกษา บ้านปู กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เกศินี ทีปประสาน (2539) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จอมพล พิเศษกุล (2537) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ
- จิรากุล วสะพันธ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท โอจี เปเปอร์(ไทยแลนด์) จำกัด. กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเลย ” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545) “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์ดี
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์ (2543) “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” ใน เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา เรื่องที่ 8 ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
- พิชิต บุตรศรีสวย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเขตการศึกษา 9 “ วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย
- วิรุฬ โสภณพรรักษา (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทนวลโลหะอุตสาหกรรม จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโท กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สุวารี เคียงประพันธ์ (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง “วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมยศ นาวิการ (2521) *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ดวงกลม
 _____.(2545) *การบริหารตามสถานการณ์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ (1991) สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546) *โครงสร้างสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (อัดสำเนา)*
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540) *จิตวิทยาการจัดการองค์กา* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ผู้จัดการ
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540) *จิตวิทยาการจัดการองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ผู้จัดการ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) *องค์การและการจัดการ: ฉบับมาตรฐาน* กรุงเทพมหานคร
 ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- Cherrington, D. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. Allyn and Bacon.
- Hofstede, G. H. (2005). *Culture and organizations software of the mind*. McGraw- Hill, two Penn plaza, New york, NY.
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and Organizations: Software of The Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Herberg, Frederic and others (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Locke, E. A. (1976). “The Nature and Cause of job Satisfaction” *Industrial and Organization Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A.P. (1954). *Motivation and Personality*. New york: Harper & Brother, 1954
- Sathe, V. (1985). *Culture and Related Corporate Realities*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schein, H. E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd ed.). California: Jossey-Bass.
- Trice, Harrison M. and Bayer, Janice M. (1993). *The Cultures of Work Organizations Englewood Cliffs*. New Jersey Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ พ.อ. โอสถ ภาวิไล

สถานที่ทำงาน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี กศบ. (เคมี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ประสานมิตร

ปริญญาโท ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ดำรงตำแหน่ง เป็นที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม นายกสมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย นายทหารโครงการจัดหาลูกตาเทียมเคลื่อนไหวได้ให้แก่ผู้ยากไร้

2. ชื่อ น.อ. ยอดताल มีเมศกุล

สถานที่ทำงาน ปัจจุบันเป็นหัวหน้านายทหารการเงินสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจ สาขาการเงินการธนาคาร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ประจำแผนกควบคุมรายงาน กตป. กง. กท. (อัตรา ร.อ.)

ประจำแผนกทะเบียน กบน. กง. กท. (อัตรา ร.อ.) ประจำแผนกทะเบียน กบน. กง. กท.

(อัตรา น.ต.) หน.เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ กบน. กง. กท. หน.ธุรการกลาง กง. กท.

หน.นายทหารการเงิน สกง. สวพ. กท.

3. ชื่อ น.ท. ทนงศักดิ์ โชติวิจิตร

สถานที่ทำงาน ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยนายทหารการเงินสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์หรือความชำนาญ เป็นหัวหน้าแผนกตรวจสอบหลักฐานทางการเงินกองการเงิน

กรมการเงินกลาโหม ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยหัวหน้านายทหารการเงินสำนักงานวิจัยและพัฒนาการ

ทหารกลาโหม คณะกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทในเครือวังรมิพญา ทำธุรกิจเกี่ยวกับ

อสังหาริมทรัพย์ โรงแรม อพาร์ทเมนท์ หมู่บ้านจัดสรร ธุรกิจการเงิน-สินเชื่อ ไร่รับจำ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและ
พัฒนาการทหารกลาโหม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษา
บัณฑิตศึกษาศาखाวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ภาคการศึกษา
1/2550

การศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนแล้ว ผู้ศึกษาจะนำเสนอผล
การศึกษาต่อผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม โดยผู้ศึกษาหวังว่าจะเป็น
ประโยชน์ต่อหน่วยงาน ไม่มากนัก

แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด และ
กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลมีความเที่ยงตรง
นอกจากนี้ผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวม ข้อมูลของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลใดๆต่อตัวท่าน
ทั้งสิ้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 47 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ
ตอนที่ 3 อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ จำนวน
10 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10 นาที

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ร้อยตรีหญิง อุษา สมนเทศ

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 18-25 ปี () 26-35 ปี
() 36-45 ปี () 46-55 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หม้าย/หย่าร้าง

4. ประสบการณ์การทำงาน

() 0-4 ปี () 5-10 ปี
() 11-19 ปี () 20 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่ามัธยมปลาย () มัธยมปลาย/ปวช.
() ปวส./ปวท./อนุปริญญา () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

6. ลำดับชั้นยศ

() ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร
() ข้าราชการชั้นประทวน
() ลูกจ้าง

7. เงินเดือน

- () เงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท
 () เงินเดือนตั้งแต่ 6,001-12,000 บาท
 () เงินเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าสภาพการทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะเป็นจริงตามข้อความดังกล่าวหรือไม่ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือที่ตรงกับสภาพการทำงานภายในหน่วยงานของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบทุกข้อ

หมายเหตุ : คำว่าข้าราชการในที่นี้ หมายถึงข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด					
ความซื่อสัตย์สุจริต					
4. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ท่านปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ของหน่วยงาน					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
6. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะนำเอาทรัพย์สินวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะของทางราชการมาใช้ทำธุระส่วนตัว					
ความขยันหมั่นเพียร					
7. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาทั้งไปและกลับ					
8. ท่านขยันมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
9. ท่านใช้เวลาตลอดการทำงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
เอาใจใส่สนใจงานที่ทำ					
10. ท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเอาใจใส่ จนงานสำเร็จ					
11. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
12. ท่านศึกษางานและเรียนรู้งานทันต่อสถานการณ์สม่ำเสมอ					
ระเบียบวินัยในการทำงาน					
13. ท่านพอใจในกฎระเบียบของหน่วยงาน					
14. ท่านมีความเข้าใจนโยบายและระเบียบวินัยในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
คุณธรรมในการทำงาน					
16. ท่านไม่ประสงค์ให้มีระบบอุปถัมภ์ในระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการ					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
17. ควรมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสมมากกว่าความชอบส่วนตัว					
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
ความละเอียดรอบคอบ					
19. ท่านทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ					
20. ท่านพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา					
21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การพัฒนาตนเอง					
22. เมื่อท่านประสงค์จะศึกษาต่อหรือดูงานมักได้รับการสนับสนุนส่งเสริมเสมอ					
23. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จได้					
24. ท่านปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
การรู้จักประหยัดทรัพยากร					
25. ท่านรู้จักใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
26. ท่านให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากรในการทำงาน					
27. ท่านสามารถตอบสนองกับนโยบายประหยัดพลังงานของหน่วยได้เป็นอย่างดี					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ความเสียสละทำงานนอกเวลา 28. ท่านคิดว่างานของทางราชการสำคัญกว่า เรื่องส่วนตัว					
29. มีการจัดสัดส่วนการปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้ ได้รับค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเบนด้วยความเป็นธรรม					
30. ค่าตอบแทนหรือเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงาน ล่วงเวลามีอัตราที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 3

**ขอให้ท่านเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจ ในแต่ละกรณีว่า
สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม ควรมีนโยบาย หรือดำเนินการแต่ละด้านอย่างไร**

1. ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความซื่อสัตย์สุจริต

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความขยันหมั่นเพียร

.....

.....

.....

.....

.....

4. การเอาใจใส่สนใจงานที่ทำ

.....

.....

.....

.....

.....

5.ระเบียบวินัยในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

6. คุณธรรมในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

7. การทำงานละเอียดรอบคอบ

.....

.....

.....

.....

.....

8.การพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

9. การรู้จักประหยัดทรัพยากร

.....

.....

.....

.....

.....

10.การเสียสละทำงานนอกเวลา

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง
กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่ ร.ต.หญิง อุษา สนั่นเทศ
สำนักงานการเงิน สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม โทร 5269

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	ร้อยตรีหญิง อูษา สมนเทศ
วัน เดือน ปี	5 เม.ย. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอ เมือง จังหวัด นนทบุรี
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2538
สถานที่ทำงาน	สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายทหารควบคุมการเบิกจ่าย สกง.สวพ.กท.