

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

ลธิเบเอกสพล ไกรฤกษ์

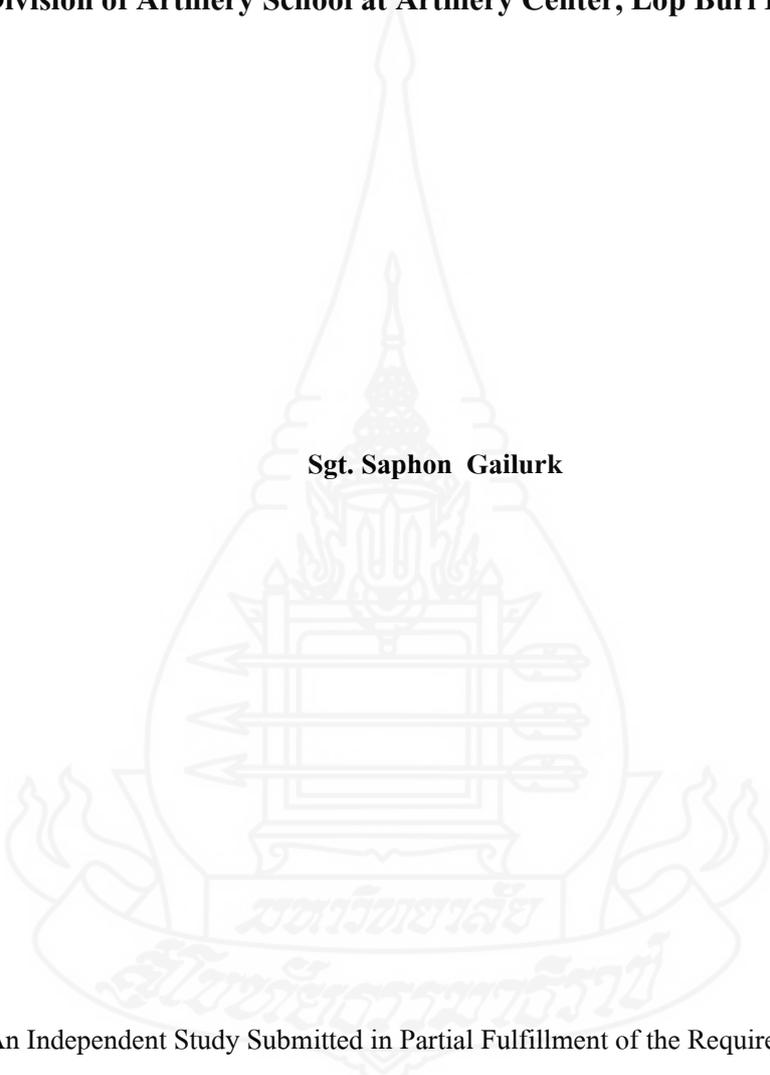


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

Work Motivation of Military Personnel of the Education
Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri Province

Sgt. Saphon Gailurk



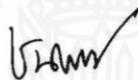
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ชื่อและนามสกุล สิบเอกสพล ไกรฤกษ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์

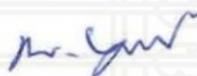
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

ผู้ศึกษา สิบเอกสพล ไกรฤกษ์ รหัสนักศึกษา 2533000713 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์ุรักษ์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 1,082 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (2) กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีเพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการทำงาน กำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

Independent Study title: Work Motivation of Military Personnel of the Education Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri Province

Author: Sgt. Saphon Gailurk; **ID:** 2533000713;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the levels of work motivation of military personnel of the Education Division of Artillery School; and (2) to compare work motivation of military personnel of the Education Division of Artillery School classified by personal characteristics.

Population was 1,082 military personnel of the Education Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri province. The sample was 292 military personnel using quota sample method and Yamane's formula. Questionnaires with reliability value of 0.98 were used for data collection. The data was analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, and LSD test.

The results showed that (1) overall military personnel of the Education Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri province had work motivation at moderate level. Military personnel considered the achievement, work performance, responsibility, progress, staff relationship, policy and administration, professional status and work security at high level. However, the recognition, salary, the command, work conditions, and personal life were considered at moderate level; and (2) military personnel of the Education Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri province with different age and educational level had different work motivation of statistically significant at the 0.05 level. While military personnel of the Education Division of Artillery School at Artillery Center, Lop Buri province who had different gender, marital status, work position, income, and working experience had no difference in work motivation.

Keywords: work motivation, military personnel, Education Division of Artillery School, Artillery Center, Lop Buri province

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ คำแนะนำ ซึ่งแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอ กราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และขอกราบขอบคุณคณะกรรมการพิจารณาโครงการ งานนิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้อำนวยความสะดวกตอบแบบสอบถามใน การศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมงานทุกๆ ท่าน ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลในการศึกษาระดับ ปริญญาโทครั้งนี้ และขอขอบคุณ เพื่อนร่วมรุ่น ทุกคนที่ห่วงใย ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้ การดำเนินการแล้วเสร็จไปด้วยดีทุกคุณค่าและคุณประโยชน์อันเนื่องมาจากงานนิพนธ์นี้ ผู้ศึกษาขอ มอบความดีแต่คุณพ่อคุณแม่ และครอบครัว ตลอดจนญาติพี่น้อง ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ ทุกท่าน จึงขอขอพระคุณท่านมา ไว้ ณ โอกาสนี้

สพล ไกรฤกษ์

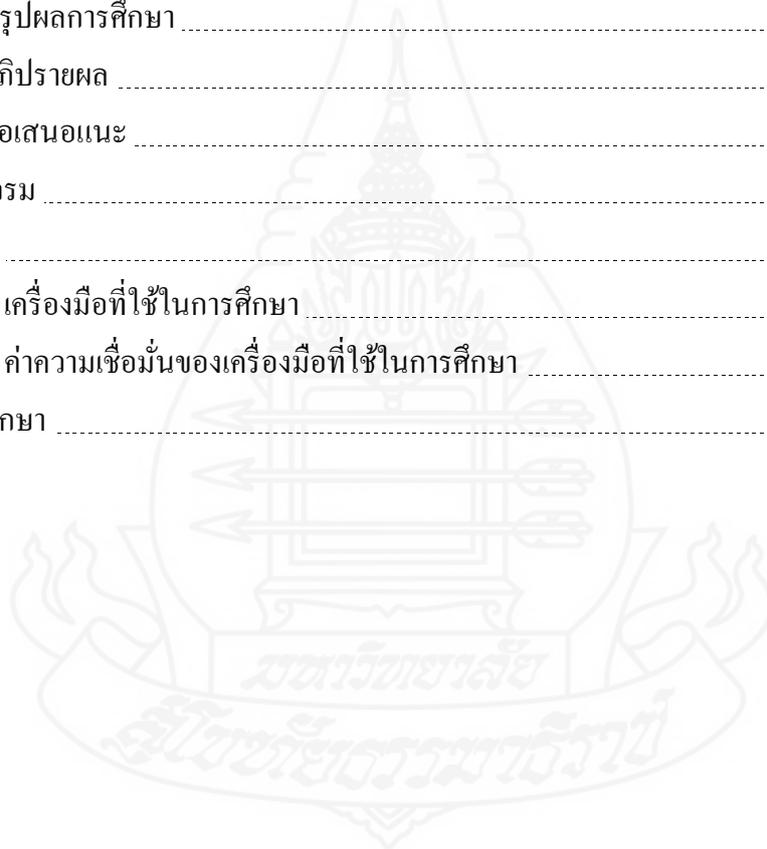
มีนาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดของการศึกษา	4
สมมุติฐานการศึกษา	6
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน	21
กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	39
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	45
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน	47
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน	59
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	88
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการศึกษา	90
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	102
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	110
ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	111
ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	124
ประวัติผู้ศึกษา	133



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน	48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	52
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร	53
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	55
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	56
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	57
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี รายด้าน โดยรวม	58
ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกเพศ	59
ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	65
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	67
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	67
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพ ของวิชาชีพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	69
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	74
ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	76
ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	78
ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	78
ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่	79
ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพของวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	79
ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	80
ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร ปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	81
ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้	83
ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	85



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการณ์เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันการแข่งขันทางด้านธุรกิจได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้มีได้ยู่แต่ภาคเอกชนเท่านั้น หน่วยงานทางราชการก็ต้องปรับตัวเช่นกัน ปัจจุบันเป็นการแข่งขันอย่างเสรีภาพทั่วโลก (globalization) องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อสามารถแข่งขันให้อยู่ได้ การเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นนับเป็นความท้าทายให้กับองค์กร ก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นั้น สิ่งที่ดีที่สุดจะต้องพัฒนาทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเติบโต สามารถแข่งขันได้ ก็คือ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” ดังนั้นทำให้ทุกองค์กรหันมาตระหนักถึงความสำคัญของกำลังพลขององค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องแสวงหา “ทรัพยากรบุคคล” ที่มีศักยภาพเพียงพอในการดำเนินการธุรกิจในรูปแบบใหม่ และมีวิธีการจัดการที่จะชนะในการแข่งขันทางธุรกิจได้ โดยการค้นหาและคัดเลือกคนเก่ง คนดี เข้ามาในองค์กร และเพิ่มคุณค่า (Value added) ของกำลังคนที่มีอยู่แล้วให้แข็งแกร่งขึ้น

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางด้านธุรกิจหรือองค์กรทางรัฐบาลต่างต้องการจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิธีการที่จะทำให้บรรลุผลดังกล่าวมีอยู่เป็นอันมากและวิธีการหนึ่งในบรรดาวิธีการเหล่านี้ก็คือ การสร้างเสริมสร้างแรงจูงใจในการ โน้มน้าวบุคคลให้เกิดความรู้สึกว่ามีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

การส่งเสริมให้คนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายการบริหารงานบุคคลที่จะบันดาลให้มีขึ้นหรือสร้างขึ้น แต่ก็มีใช้สิ่งๆที่สร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและ

ดำรงอยู่ได้ตลอดไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของคนเพื่อจะโน้มน้าวหรือเสริมสร้างให้คนเกิดจูงใจในการปฏิบัติให้แก่องค์การได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

การปฏิบัติงานนับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์เพราะการทำงานนั้นเป็นแหล่งที่มาของรายได้ ทุกคนต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง ครอบครัว และสังคมเพราะมนุษย์เกิดขึ้นมาแล้วย่อมต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งแต่บุคคลก็จะเลือกที่จะประกอบอาชีพที่ตัวเองชอบและถนัดเป็นสำคัญ

โดยทั่วไปแล้วการทำงานของแต่ละคนจะไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการเท่านั้น ถ้าหากหน่วยงานต้องการได้พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจึงต้องเข้าถึงความต้องการของคน และสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันถ้าหากความต้องการของเขามีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญที่จะต้องตอบสนองกับความต้องการของคน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์การ

ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าจะแปลความหมายให้ตรงไปตรงมาก็จะได้อความว่า “คนมีค่าเป็นทรัพย์” นั่นก็หมายความว่า มนุษย์เป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ เช่น แร่ธาตุ ดิน น้ำ ลม ไฟ และป่าไม้ เป็นต้น ดังนั้นในเมื่อคนในองค์การมีค่าเป็นทรัพย์จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าที่เหมาะสมกับองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ซึ่งก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้้องค์การนั้นอยู่รอดปลอดภัย และเจริญรุ่งเรืองในอนาคตต่อไป (ชูศักดิ์ เจนประโคน 2541: 71) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537: 41) ที่ว่า “คน” เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่ง “งาน” ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในบุคคลนั่นเอง

การสร้างแรงจูงใจ (motivation techniques) เป็นวิธีการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันหรือยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแล้วแต่มุ่งที่แสวงหามาตรฐานในการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ จะเป็นรางวัลที่มีคุณค่ามากที่สุดในด้านงานองค์การ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ จะเป็นรางวัลที่มีคุณค่ามากที่สุดในด้านจิตใจมนุษย์ทุกคน และสามารถกระทำได้สำเร็จโดยไม่มีขีดจำกัดไม่ว่าจะอยู่สถานการณ์ใด กล่าวคือคนเราเมื่อได้มาอยู่ร่วมกันหรือทำงานในหน่วยงานเดียวกัน ก็สามารถนำเอาวิธีการจูงใจมาใช้ในการบริหารองค์การและบุคลากรได้เสมอ รวมทั้งในชีวิตประจำวันของเราอีกด้วย จากผลสำเร็จในด้านธุรกิจและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของแต่ละบุคคล ก็ขึ้นอยู่กับเทคนิคในการ

สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร จึงควรส่งเสริม และพยายามจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในหน่วยงานของทางราชการก็เช่นกันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาทำงานได้ดี การจูงใจมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะสร้างมนุษย์ให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ในส่วนของศูนย์การทหารปืนใหญ่ การสร้างแรงจูงใจในองค์กรจะเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรที่เข้มแข็งพัฒนาความสามารถหลักขององค์กรเช่น การฝึกวิชาทหารปืนใหญ่ให้กับนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 2 และการฝึกนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารปืนใหญ่ให้มีประสิทธิภาพการให้แรงจูงใจเรื่องความเป็นอยู่สร้างทัศนคติใหม่ๆ เช่นการสร้างสระว่ายน้ำในสถานที่ราชการและการสร้างฟิตเน็ท และการดูแลความสะอาดบ้านพักราชการและมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่มีการดูแลกำลังพลอย่างต่อเนื่องการให้ไปดูงานต่างประเทศประจำปีโดยคัดจากผู้ที่ทำงานขยันและศึกษาหลักสูตรได้คะแนนดี การทำงานในหน่วยราชการนั้นอาจจะมีการแบ่งแยกพวกแต่ในระบบของกองการศึกษาเน้นการมีมิตรสัมพันธ์มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง กีฬาประจำปี การฝึกบุคคลท่ามือเปล่าทุกวันอังคารและการจัดกิจกรรมปีใหม่ สงกรานต์ เป็นประจำปี ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด อาวุธถ้าไม่มีมนุษย์ หรือองค์กรไม่มีบุคคล องค์กรและอาวุธก็ไม่สามารถขับเคลื่อนได้ การที่ได้บุคคลเข้ามาในองค์กรเป็นเรื่องยากแต่การจะรักษาคนดีและคนเก่งยังเป็นเรื่องยากกว่า ดังนั้น การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดสำหรับหน่วยราชการ ยศ ตำแหน่งถือว่าเป็นหน้าตาของกำลังพล กองการศึกษามี นโยบายให้กำลังพลสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำปีและมี โอกาสกันทุกคน จึงทำให้เป็นหน่วยงานที่น่าอยู่และมีอัตราที่จะได้เลื่อนฐานะอยู่เป็นจำนวนหนึ่งจึงเป็นแรงบันดาลใจให้กำลังพลมีความขยันและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี เพราะเป็นประโยชน์ในการที่จะทำให้กำลังพลได้มีการกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันซึ่งผู้บริหารหรือผู้บังคับหน่วยจะจะสามารถนำนโยบายต่างๆ ของกองทัพมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ปี 2555 กองทัพบกมีนโยบายว่าให้เป็นปีแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์กรของศูนย์การทหารปืนใหญ่เป็นแหล่งผลิตนักเรียนนายร้อยและนักเรียนนายสิบเหล่าทหารปืนใหญ่โดยตรง ซึ่งจะสามารถตอบสนองผู้ที่เข้ามาศึกษาในศูนย์การทหารปืนใหญ่ให้ได้รับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวความคิดของการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ผู้ศึกษาได้บูรณาการอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎี สองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์เบอร์ค (Herzberg et al., 1959: 111-119 อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551: 59 - 60) เรื่อง ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) มาเป็นหลักในการสร้างกรอบแนวคิด โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

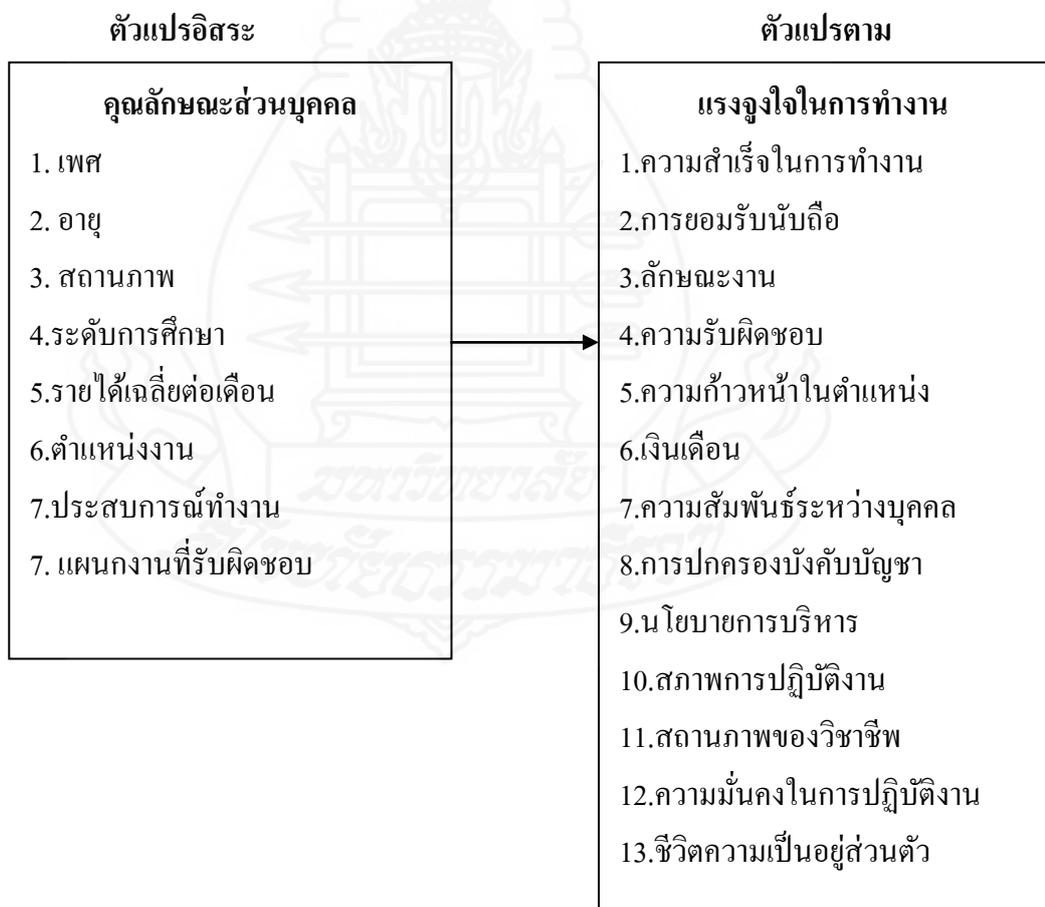
- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) ตำแหน่งงาน
- 7) ประสบการณ์ทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย 13 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะงาน (Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)
- 6) เงินเดือน (Salary)
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Intersonal Relationship)
- 8) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)
- 9) นโยบายการบริหาร (Policy Administration)
- 10) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)
- 11) สถานภาพของวิชาชีพ (Status)
- 12) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security)
- 13) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Lif)

ผู้ศึกษาได้ใช้หลัก (Frederick Herzberg. 1959: 85 – 90 อ้างในสร้อยตระกูล (ตียวานนท์) วรรณานะ 2545: 100 – 101) ในการสร้างกรอบแนวความคิดการวิจัย ซึ่งได้สรุปกรอบแนวคิดออกมาเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

จากกรอบแนวคิดในการศึกษาได้กำหนดสมมุติฐานสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ

4.1 กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานตาม (Frederick Herzberg, 1959: 85-90) อ้างในสร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) ธรรมานะ 2545: 100 – 101) 13 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 6) เงินเดือน
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) การปกครองบังคับบัญชา
- 9) นโยบายการบริหาร
- 10) สภาพการปฏิบัติงาน
- 11) สถานภาพของวิชาชีพ
- 12) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- 13) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีจำนวน 1,193 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2555) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 292 นาย

5.3 ขอบเขตเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ในช่วงเวลาระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ.2555 ถึง ธันวาคม พ.ศ.2555 เท่านั้น

6. นิยามศัพท์

6.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่งที่อยู่จักกันในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เปรียบเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า และพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ

6.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีของ กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

6.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำชมเชยได้รับการยกย่องไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานหรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับเมื่อได้ทำผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย

6.1.3 ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ กระบวนการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขที่แสดงถึงลักษณะงาน การบรรยายลักษณะงานยังเป็นเครื่องมือแสดงหรือรายงานให้ทราบ ว่าตำแหน่งนั้นๆ จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง อย่างไร

6.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานของผู้ร่วมงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายขององค์การเนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การ เช่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายมาทำแล้วสามารถทำให้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด

6.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในโควตาเช่นการสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรและการให้เรียนต่อตามโครงการของศูนย์การทหารปืนใหญ่

6.1.6 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากนายจ้างในรูปของ รายได้ประจำที่แน่นอน เป็นการเหมาจ่ายเป็นงวด

6.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน เป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพ การใช้ชีวิตร่วมกัน ตลอดจนการทำงานร่วมกัน โดยความสัมพันธ์ของ บุคคลเกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1) ความใกล้ชิด การที่บุคคลอยู่ใกล้ชิดกันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์มากกว่า บุคคลที่อยู่ห่างไกลกัน

2) ความเหมือนกันหรือความคล้ายกัน ซึ่งโดยทฤษฎีแล้วมนุษย์มีแนวโน้ม ที่จะสร้างความสัมพันธ์ และมีความชอบพอกับคนที่มีความเหมือนหรือคล้ายกับตัวเอง

3) สถานการณ์เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่นการมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้สึกที่ตรงกัน การมีโอกาสได้ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ความ กระตือรือร้นในการที่จะพบปะกับผู้อื่น การถูกแยกตัวออกจากสังคมนานๆ และการเติมเต็มความ ต้องการของกันและกัน

6.1.8 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การประสานงานกันอย่างมีเหตุผลของ กิจกรรมต่างๆ ที่กระทำโดยสมาชิกกลุ่มมีการแบ่งงานกันทำ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามสาย การบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

6.1.9 นโยบายการบริหาร หมายถึง นโยบายแนวการทำงานของกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ กำหนดตามนโยบายของกองทัพบกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน

6.1.10 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ทำมีผลต่อการยอมรับนับถือในสังคม และเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี

6.1.11 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง การที่กำลังพล มีวิชาชีพแสดงถึงวิทยฐานะ ทางการศึกษาหรือการไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่มีผู้รองรับการฝึกนั้นๆ

6.1.12 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งตามวาระหน้าที่ กำหนดและความปลอดภัยในการทำงาน

6.1.13 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงาน สิทธิของ บุคคลที่ประกอบไปด้วยสิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว ในเรื่องดังกล่าวจะจัดอยู่ในเรื่องของความเป็นอยู่ส่วนตัวซึ่งหมายความว่า สถานะที่บุคคลจะรอด พ้นจากการสังเกต การรู้เห็น การสืบความลับ การรบกวนต่างๆ และความมีสัน โดษ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บังคับบัญชา สามารถนำผลการศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7.2 ผู้สนใจหรือหน่วยงานอื่น สามารถนำแนวทางในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงขวัญกำลังใจในด้านแรงจูงใจของกำลังพลต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อที่นำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)
 - 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)
 - 1.2 ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory)
 - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)
2. แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)
 - 2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
3. กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจัดการบริหารจำเป็นต้องมีแบบแผนที่สำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีการขับเคลื่อน ไปในทิศทางที่ผู้บริหารกำหนด การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีแรงขับหรือแรงกระตุ้นเพื่อที่จะให้มนุษย์ที่เป็นแรงขับเคลื่อนได้กระทำสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ ทั้งในด้าน นวัตกรรม เทคโนโลยี คุณภาพ และการดำเนินงาน การบริการต่างๆ นั้น มาจากมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรควรสร้างแรงกระตุ้น เพื่อให้บุคคลภายในองค์กรมีแรงกระตุ้นและมีความอยากที่จะดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ตามคาดหวัง ผู้วิจัยมองเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถที่จะทำให้องค์กรของเราเป็นไปตามนโยบายต่างๆ ได้ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสามัคคีมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามนโยบายของผู้บริหารต่อไปผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

1) ความหมายของแรงจูงใจ

ไมเคิลคอมแจน (Domjan, 1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แอนิต้าอีวูลฟอล์ค (Anita E. Woolfolk, 1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าการจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องสมยสนาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่นคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ วิรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์กรจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์กรในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำอากาศอาหารพักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่นๆ เช่นการยกย่องสถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่นความรู้สึกที่ดีการให้การประสบความสำเร็จโดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550: 9) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจในงานคือความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องานเมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูงโดยทั่วไปมักจะหมายความว่าบุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

จันทธานี สงวนนาม (2551: 252) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก

ภารตี อนันต์นาวี (2552: 113) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือ หมายถึงกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้น คงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์ต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

ชร สุนทรยุธ (2551: 158) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Gold) ตามที่ต้องการแรงจูงใจ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับเจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากกว่ากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

ทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982: 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เฮลล์ ไรเกิล และคณะ (Hellriegel .et al., 2001) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1995) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่ากลุ่มของแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ

สติเฟน พี รอบบินส์ (Stephen P. Robbins.1993) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

วอลเตอร์ (Walters.1978: 218) แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหวหรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั้นเอง

ลูndon แอนด์บิตต้า (Loundon and Bitta.1988: 3680)แรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้วซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะสิ่งแวดล้อม”

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่งเนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้วก็จะทำให้

บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

2) ความสำคัญของการจูงใจ

(1) การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำสำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชามเย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

(2) การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความอดทนบากบั่นคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

(3) การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลการเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

(4) การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีจากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการจะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้าเพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงานนอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้นช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

3) กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

- (1) ความต้องการ (Needs) คือภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
- (2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกายภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น
- (3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

4) ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

(1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องการให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่นนักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเองไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1. ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ
2. เจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสมเช่นเด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ
3. ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

(2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมเช่นพนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ
2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

(3) บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่นครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือให้นักปกครองผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดีเป็นต้น แรงขับ ร่างกายคึ่นรน (พฤติกรรม) จุดหมายสมประสงค์แรงขับ ได้รับการตอบสนอง

(4) เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้นเช่นการให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชยการติเตียนการประกวดการแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

(3) ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ความเป็นนามธรรมของแรงจูงใจในการทำงานนำมาสู่ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงานที่ยากจะวัดในเชิงปริมาณได้โดยตรงในกระบวนการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานจึงมักจะต้องอาศัยทฤษฎีอื่นๆ มาเป็นเครื่องนำทางในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสังเกตได้ตัวอย่างเช่นใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ที่การแสดงซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นเชิงพฤติกรรมเช่นเมื่อมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจนผลการปฏิบัติการที่ดีขึ้น โดยที่ความสามารถส่วนบุคคลยังคงเหมือนเดิมซึ่งในทศวรรษที่ 1990 งานวิจัยที่อาศัยทฤษฎีความคาดหวังได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในหลายลักษณะลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้โดยตรงที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ 1) ใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไป 2) ใช้เป็นการทดสอบทฤษฎีโดยตรงและ 3) ใช้เป็นการบูรณาการทฤษฎีนี้เข้ากับทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ กล่าวคือในด้านการใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไปนักวิจัยที่นำเอาทฤษฎีความคาดหวังมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดส่วนใหญ่จะใช้ไปเพื่อการตีความหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการอาศัยแรงจูงใจในการทำงานช่วยตีความเช่นงานวิจัยของ Rash and Tosi (1992, pp. 395-413) ที่ศึกษาความสัมพันธ์องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังมีงานวิจัย Van, Erede and Thiery (1996, pp 575-586) ที่ได้ทำการวิเคราะห์เชิงอภิธาน (Meta Analysis) ผลงานการศึกษาวิจัย 77 เรื่องที่ใช้ทฤษฎี Vroom ซึ่งการวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่มีต่อแรงจูงใจดังกล่าวได้ข้อสรุปที่น่าสนใจคือองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อยและต่ำกว่าความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีกับแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวจำกัดความของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังกล่าวข้างต้นพบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ

2. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และ

3. แรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไรบ้าง

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะเริ่มจาก

1. การที่บุคคลเกิดความต้องการซึ่งอาจจะเป็นความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางด้านจิตใจ

2. ความต้องการดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ

3. ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Steers, 1977, Rue and Byars, 1995, p. 102, Robbins, 1996, p. 181)

เมื่อได้ทำการทบทวนวรรณกรรมทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญๆ พบว่าผู้บริหารสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจได้หลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเต็มใจในการทำงานและผลการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการโดยการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงานที่สำคัญๆ เช่นการให้พนักงานรับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง

1. การตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายดังกล่าว

2. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานจะต้องได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนในการป้อนข้อมูลย้อนกลับที่มีความชัดเจนและแน่นอนซึ่งได้ผลมากกว่าการควบคุมการทำงานของพนักงาน

4. การขอร้องให้พนักงานปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในขณะเดียวกันองค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานการต่างๆ

5. การตั้งระบบและกระบวนการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม

6. ลักษณะงานที่มอบหมายควรมีลักษณะที่ครบวงจรของกระบวนการ

7. ดำเนินงานซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน (Hollyforde) ดำเนินงานซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานนอกจากนี้ผลการวิจัยของ Crewson

(1997, pp. 202-205) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชนพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์กรแตกต่างกันโดยที่พนักงานในองค์กรของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์กรเอกชนแต่ละสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Jurkiewicz, Massey and Brown (1998, pp. 65-80) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์กรภาครัฐและพนักงานในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันโดยที่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐที่สำคัญๆเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคตการมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นต้นส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่สำคัญๆเรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่การได้รับเงินเดือนที่สูงการมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำและการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิจัยต่างประเทศปรากฏผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรกับประสิทธิภาพองค์กรหลากหลายโดยได้แก่งานวิจัยของ Mak and Sockel (2001, pp. 256-267) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรโดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรเนื่องจากบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและในที่สุดก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพองค์กรด้วย

5) แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)

เราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบคือ

- (1) เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงานเน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้าโอกาสและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
- (2) เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรงแต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ความเข้าใจที่มีต่อการทำงานและการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อนเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ

ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงในยุคต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับรวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้น ของความต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหายความเหนื่อยความว่างความต้องการทางเพศความต้องการขับถ่ายความต้องการมี กิจกรรมทางร่างกายและความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือความต้องการการ ค้ำครองปกป้องรักษาความอบอุ่นใจความปราศจากอันตรายและต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตก กังวลลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) คือความอยากมีเพื่อนมีพวกพ้องมีกลุ่มมีครอบครัวและมีความรักขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความอยากมีชื่อเสียงมีหน้ามีตามีคนยกย่องเลื่อมใสมีความเด่นดังและต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นต่อตนลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือความ อยากรู้ อยากเข้าใจอยากมีความสามารถอยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic Needs) ได้แก่ความต้องการด้าน ความดีความงามคุณธรรมและความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self Actualization Needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้ บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูงหรือสร้าง ความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อนซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือได้รับ ประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิตซึ่งบางคน กล่าวว่าจะเข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิตความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของ มาสโลว์นั้นบุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อนแล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนอง ความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรเช่นตราบไคที่ค่าแรงยังไม่ พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวพนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรักการยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อฝ่าหาความรู้ความดีความงามหรือความสมบูรณ์แบบ ส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5,6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ

เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองเช่นเพื่อให้ท้องหายใจเพื่อสนองความต้องการทางเพศหรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อบอุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

1.2 ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังนี้

1.2.1 ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไปได้แก่ความต้องการอาหารน้ำที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

1.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจการปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือการยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

1.2.3 การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดเช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ความต้องการนี้ประกอบด้วยการทำงานที่ท้าทายสภาพของตนเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปีค.ศ. 1966 และค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอะไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าทำให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจแต่แม้ว่าการไม่ปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไปตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ความสัมฤทธิ์ผลคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้มี

คนยอมรับลักษณะงานที่น่าสนใจคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจน่า
 ทำความรับผิดชอบคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่อ
 งานของเขา โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือพนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้า
 ในงานของเขา การเจริญเติบโตคือพนักงานจะต้องตระหนักกว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่
 ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไป
 ทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การ
 บำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารคือพนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่ง
 กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

(2) การนิเทศงานคือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่าย
 หน้าที่ความรับผิดชอบ

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

(4) ภาวะการณ์ทำงานคือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

(5) ค่าตอบแทนการทำงานคือพนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน
 มีความเหมาะสม

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่ม
 เพื่อนร่วมงาน

(7) ชีวิตส่วนตัวคือพนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การ
 ย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

(8) ความสัมพันธ์กับลูกน้องคือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

(9) สถานภาพคือพนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

(10) ความมั่นคงคือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงาน
 มีความมั่นคง

2. แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน

2.1 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงานความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สุขภาพสติปัญญาความสามารถและอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนินย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกหรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริงแม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาคแต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงานหัวหน้างานจะต้องทำให้เขาเห็นว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่นพนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่นขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตนเขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่าความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลงเมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาคเขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกันทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกันแรงจูงใจยังคงมีอยู่เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่าเช่นมีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2) ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไปเขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่นพยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้อยค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลงมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้งพักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้นหรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่นออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนักแต่อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้คือเพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) หาเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์รูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร $Motivation = Expectancy \times Valence$

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลลัพธ์

มีความหมายว่าระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้นทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

- 1) ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
- 2) พฤติกรรมใดๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
- 3) บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการความปรารถนาและเป้าหมาย
- 4) บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
- 5) แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวังและคุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูงแต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จพนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้นการรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัลเขาจะเกิดแรงจูงใจสูงถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทนเขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นแต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไรแรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นตัวอย่างเช่นตะวันเชื่อกันเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้นแต่เขามีลักษณะการ

ควบคุมจากภายนอก (External Locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้น เขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึงคุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทนหรือรับรู้ว่าคุณค่าผลลัพธ์มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่นมานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ชาติซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้นเขาจึงบอกกับชาติว่าควรจะเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้นเพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งถ้าหากชาติมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่งเขาก็มีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าชาติไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่งการบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจชาติได้

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานแต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอกเพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวงโชคลาภความบังเอิญและสิ่งภายนอกอื่นๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

3. กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

การดำเนินงานของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

3.1 ความเป็นมาของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ซึ่งเป็นหัวหน้าเหล่าและสายวิทยาการปืนใหญ่สนามและการต่อสู้ป้องกันภัย ทางอากาศของ ทบ. ในปัจจุบันนี้นั้นถือกำเนิดมาจาก จเรทัพบก ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้พลเอกพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงดำรงตำแหน่ง เป็นจเรทัพบกและมีนายพันเอกพระประสิทธิ์ ราชศักดิ์ เป็นผู้ช่วยจเรทัพบก เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2446 โดยให้ขึ้นตรงต่อกรมยุทธนาธิการ (ทบ.) สาเหตุที่โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งจเรทัพบกขึ้นก็เพราะเริ่มมีหน่วยทหารประจำหัวเมืองต่างๆ หลายหัวเมือง จำเป็นต้องมีผู้ตรวจการ ทหารบกทำการตรวจตราต่างพระเนตรพระกรรณ

1) ต่อมาในปี 2448 เปลี่ยนชื่อจากจเรทัพบกเป็นกรมจเรทัพบก คงมีเจ้าหน้าที่เพียง 2 ตำแหน่ง ดังเดิม

2) ครั้นในปี 2449 ได้เพิ่มเจ้าหน้าที่ให้อีก 2 ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยจเร ทหารราบ และ ผู้ช่วยจเรทหารปืนใหญ่ ซึ่งเป็นนายพันตรี หลวงสุรยุทธโยธาหาญเป็นผู้ช่วยจเรทหารราบ และนายพันตรีหลวงศล วิชานนิตศ เป็นผู้ช่วยจเรทหารปืนใหญ่

3) ในวันที่ 1 เมษายน 2541 โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจเรทหารปืนใหญ่, จเรทหารช่าง และจเรพัสดุขึ้น 3 ตำแหน่ง

ครั้นถึงวันที่ 6 เมษายน 2451 กรมยุทธนาธิการ ได้ปรับปรุงกิจการจเร ใหม่โดยจัดตั้งจเรเหล่า และ กำหนด หน้าที่จเรไว้เป็นข้อบังคับจเรทหารบก แบ่งเป็นจเรทัพบก, จเรทหารราบ, จเรทหารม้า, จเรทหารปืนใหญ่, จเรทหารช่าง และจเรพัสดุ สำนักงานจเรต่างๆ เป็นส่วนรวมว่าจเรทหารบกแผนกจเรทหารปืนใหญ่ ซึ่งกลายเป็นศูนย์การทหารปืนใหญ่ ในปัจจุบัน โดยสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2451

ในตอนปลายรัชกาล (2453) มีการขยายกำลังกองทัพครั้งใหญ่ คือมีกำลัง 10 กองพล หน่วยส่วนกลาง มีถึง 12 หน่วย สำหรับแผนกจเรทหารปืนใหญ่ของกรมยุทธนาธิการนั้น มี พล.ต. กรมหมื่นกำแพงเพชร อรรคโยธิน ผู้บัญชาการกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ทรงรับตำแหน่งจเรทหารปืนใหญ่และจเรทหารช่างด้วย.เมื่อปืนใหญ่มีระยะยิงไกลขึ้นและกระสุนมีอำนาจมากขึ้น จะเป็นที่ต้องหา สนามยิงปืน ที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยเพียงพอ กองทัพบกจึงตกลงใจให้สร้างสนามยิงปืนใหญ่ขึ้นที่ตำบล โลกกระเทียม อำเภอเมือง ลพบุรี ในปี 2457 คือที่ตั้งศูนย์การทหารปืนใหญ่ปัจจุบันนี้ โดยมี พล.ท. พระวงศ์เธอ พระองค์เจ้า บวรเดช กฤดากร ครั้งดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยเสนาบดีกระทรวงกลาโหม จเรการปืนใหญ่ ทหารบกและรักษาการ ผู้บังคับการ โรงเรียน ทหารปืนใหญ่เป็นแม่กองงานท่านแรก วันที่ 7 เมษายน 2481 แผนกที่ 3 กรมจเรทหารบก (บก.สป.) ได้ย้ายมารวมกับ กองโรงเรียนทหารปืนใหญ่ที่โลกกระเทียม และแปรสภาพ เป็นแผนกปืนใหญ่กรมเสนาธิการทหารบก เมื่อ 22 พฤษภาคม 2484

3.2 โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา

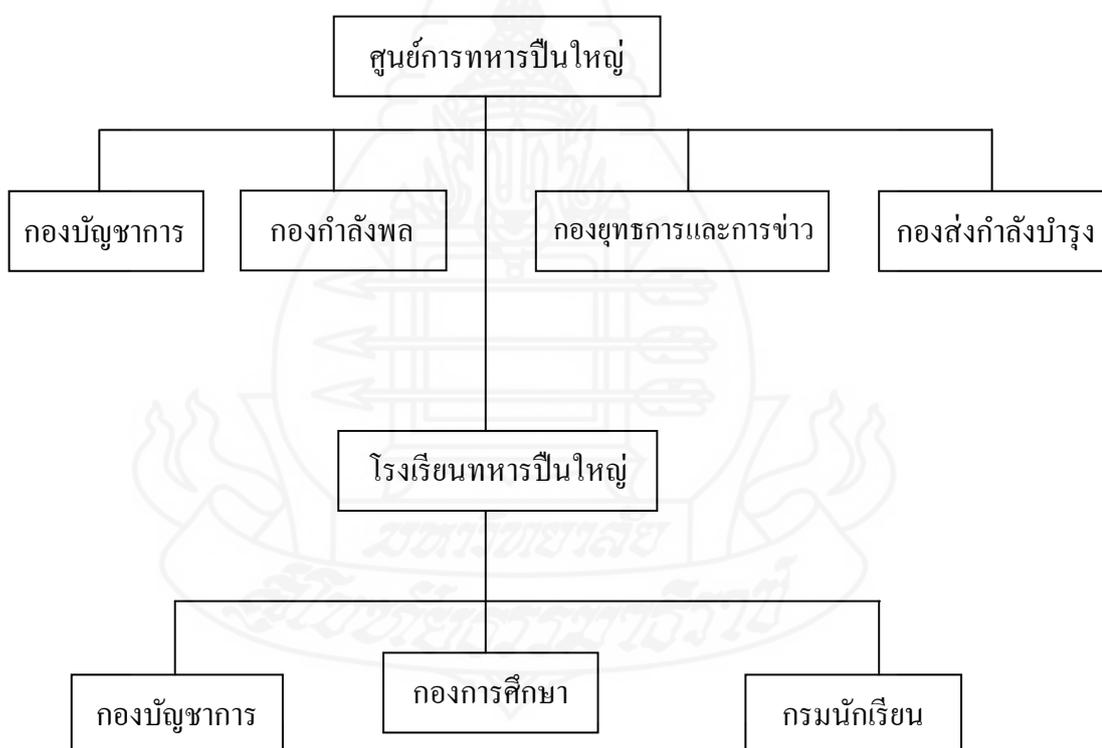
โครงสร้างองค์การของศูนย์การทหารปืนใหญ่แบ่งเป็น 2 หน่วย คือ 1.หน่วยบัญชาการ 2.หน่วยวิชาการ

หน่วยบัญชาการ คือ หน่วยที่ควบคุมกำกับดูแลกำลังพลและสนองนโยบายต่างๆ ที่กองทัพบกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายของกองทัพ

หน้าที่ 1.รับผิดชอบวางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับดูแลการจัดทำนโยบาย และแผนการดำเนิน 2.ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของกำลังพล 3.ควบคุม ดูแล บริหาร จัดการ

ระบบการดำเนินงาน 3.วางแผน อำนวยการ ประสานงานและกำกับกรในเรื่องการศึกษาของเหล่าทหารปืนใหญ่ทั้งภายในและภายนอก 4.จัดทำและเก็บรักษาข้อมูลการศึกษาของกำลังพลเหล่าทหารปืนใหญ่ กำหนดความต้องการหลักสูตรที่เปิดการศึกษาในโรงเรียนทหารปืนใหญ่แต่ละปี รวมทั้งการคัดเลือกกำลังพลให้เข้ารับการศึกษาในแต่ละหลักสูตร

หน่วยวิชาการ คือ หน่วยที่ฝึกและให้การศึกษาแก่นักเรียนทหารและสนับสนุนยุทธโศปกรณ์ต่างๆ ให้กับกองทัพบกและแปลตำราทหารปืนใหญ่ของต่างประเทศเป็นหน่วยของกองการศึกษามีหน้าที่ 1.ดำเนินการให้การฝึกศึกษาแก่นักเรียนในหลักสูตรต่างๆ ของโรงเรียนทหารปืนใหญ่ 2.จัดอาจารย์และครูไปทำการสอนวิชาทหารปืนใหญ่ให้กับโรงเรียนทหารอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3.ดำเนินการให้การศึกษาส่งเสริมความรู้แก่ผู้ที่จะทำหน้าที่อาจารย์และครูในโรงเรียนทหารปืนใหญ่ 4.ค้นคว้าปรับปรุง วิทยาการด้านการทหารปืนใหญ่สนามและการต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศเพื่อให้เห็นการดำเนินงานของกองการศึกษาจึงได้จัดโครงสร้างองค์กรให้เห็น ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่
ที่มา : กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

กองการศึกษา แบ่งย่อยอีก 10 แผนก ดังนี้

1) ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน	ประชากร 50 นาย
2) แผนกค้นหาเป้าหมาย	136 นาย
3) แผนกยุทธวิธี	20 นาย
4) แผนกฝ่ายอำนวยความสะดวก	20 นาย
5) แผนกหลักยิง	13 นาย
6) แผนกทั่วไป	20 นาย
7) แผนกสื่อสาร	30 นาย
8) แผนกอาวุธ	26 นาย
9) แผนกยานยนต์	24 นาย
10) แผนกศูนย์คอมพิวเตอร์	6 นาย
11) กรมนักเรียน	420 นาย
12) โรงเรียนทหารปืนใหญ่	312 นาย

จำนวนของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

3.3 การดำเนินงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

การดำเนินงานของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่แบ่งสายการบังคับบัญชา เป็น 2 ส่วน คือ 1. ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 2. โรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ศูนย์การทหารปืนใหญ่

- 1) กองบัญชาการ
- 2) กองกำลังพล
- 3) กองยุทธการและการข่าว
- 4) กองส่งกำลังบำรุง

3.3.2 โรงเรียนทหารปืนใหญ่

- 1) กองบัญชาการ
- 2) กองการศึกษา
- 3) กรมนักเรียน

3.4 นโยบายแรงจูงใจในการทำงานของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

3.4.1 ความสำเร็จในการทำงาน การทำงานของกำลังพลส่วนใหญ่เป็นการทำงานด้านการฝึกและศึกษาของ นักเรียนนายสิบและนักเรียนนายร้อย เหล่าทหารปืนใหญ่ และงานด้านเอกสารที่ส่งตามสายการบังคับบัญชา ซึ่ง การเตรียมการฝึกนักเรียนแต่ละครั้งต้องมีการตรวจภูมิประเทศก่อนใช้สนามยิงปืนก่อน 1 อาทิตย์ เพื่อให้พร้อมสำหรับการยิงปืนใหญ่โดยใช้กระสุนจริง ดังนั้นถ้า กำลังพลมีความพร้อมทั้งด้านการจัดเตรียมปืน และการจัดที่ตั้งยิงให้ทันเวลาก็จะทำให้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการฝึกนักเรียน เพราะการใช้สนามยิงปืนแต่ละครั้งมีกฎระเบียบต่างๆ ตามกองทัพพบกันได้ให้ไว้ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมเช่นการขอใช้สนามยิงปืนใหญ่

การขอใช้สนามยิงปืนใหญ่ ให้ระบุบริเวณพื้นที่ตั้งยิงและพื้นที่ตั้งยิง และพื้นที่ตำบลกระสุนตกเป็นพิภคโดยแนชค โดยเฉพาะพิภคเป้าหมายหรือตำบลกระสุนตกให้ระบุเป็นกรอบพิภค 4 จุด รายละเอียดตามแบบฟอร์มการขอใช้สนามยิงปืน (สป. 1) โดยเสนอรายงานขออนุมัติใช้สนามยิงปืนก่อนกำหนดไม่น้อยกว่า 15 วัน (คำสั่ง สป.ลงวันที่ 14 ก.ค.47 เรื่อง การพิจารณาร่างระเบียบการใช้สนามยิงปืน ลงชื่อ พ.อ.อรรถ สันตะวา)

3.4.2 การยอมรับนับถือ กองการศึกษาได้เป็นที่ยอมรับในการฝึกศึกษาในวิชาเหล่าทหารปืนใหญ่เสมอมาและมีโครงการต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคมเช่น โครงการปล่อย โค กระบือ ถวายเป็นพระราชกุศลฯ การช่วยเหลือน้ำท่วมในปี 2554 ที่ผ่านมาโดยให้กำลังพลในหน่วยออกช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน และกำลังพลได้ทำชื่อเสียงให้หน่วยเป็นอย่างดี เช่นการได้ลงนิตยสารของ เสนาศึกษาเป็นประจำ และหนังสือพิมพ์ จังหวัดลพบุรี

3.4.3 ลักษณะงาน งานเป็นตามตำแหน่งที่เข้ารับบรรจุมา กำลังพลอาจได้งานที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่เรียนจบมา แต่ก็มี การสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำทุกปี ทำให้กำลังพลมีกำลังใจในการที่จะหาความรู้เพิ่มเติมและสามารถได้กำลังพลที่มีความสามารถรู้ระเบียบของวิชาทหารโดยไม่ต้องเข้ารับการบรรจุเข้ามาใหม่ทำให้ประหยัดทรัพยากรในการฝึกอบรม

3.4.4 ความรับผิดชอบ องค์กรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ได้รับ การเข้ารับราชการทหารจะมีหมายเลข ชกท. (ความชำนาญทางทหาร) กับกับไว้ ในใบรับสมัครเราสามารถจะรู้ได้ว่างานที่เรารับผิดชอบมีอะไรบ้างโดยดูจากหมายเลข ชกท. ที่เป็นระเบียบแบบแผน ที่กองทัพกำหนดและสามารถวางแผนการเลื่อนตำแหน่งได้ เช่น บรรจุตำแหน่ง การเงิน สามารถ

วางแผนเรียนต่อ ปริญญาตรี ด้านการเงินเพื่อสอบเป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารการเงินได้เป็นต้น

3.4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง องค์กรของกองการศึกษา มีการให้ความสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนฐานะอยู่เสมอ เช่น การเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำของทุกปี ซึ่งบางหน่วยการเปิดการเลื่อนฐานะ ต้องพิจารณาจากการลาออกจากราชการแต่หน่วยของกองการศึกษา มีการสอบทุกปีทำให้เป็นขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดีกับกำลังพล

3.4.6 เงินเดือน เงินเดือนกำหนดตามวาระของกองทัพบก คือ แบ่งเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน ห่วง 2 รอบ เดือน เม.ย. และ เดือน ต.ค. ของทุกปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประเมินจากหน้าที่รับผิดชอบของกำลังพลจะมีคะแนนในการปฏิบัติงานเช่น ไม่ลาบ่อย ไม่ขาดบ่อย จะไม่โดนหักคะแนน

3.4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการร่วมกิจกรรมต่างๆ มากมายตามเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลสงกรานต์ และจะมีกิจกรรม สวดมนต์ปฏิบัติธรรมทุกวันพระเป็นการสร้างความสามัคคีในองค์กร

3.4.8 การปกครองบังคับบัญชา การแบ่งสายบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นยศ ขึ้นตรงต่อหน่วยเหนือ สายการบังคับบัญชาอาจทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าแต่ก็เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละท่านที่ต้องดำเนินงานให้สำเร็จตามแผนที่กำหนด

3.4.9 นโยบายการบริหารนโยบายต่างๆ มาจากกองทัพบก ดังนั้นการกำหนดนโยบายเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาของกองทัพ ซึ่งหน่วยได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี เช่น การจัดทำการทำงานแบบ e office ซึ่งสามารถลดจำนวนกระดาษให้เหลือน้อยลงจากเดิมเป็นจำนวนมาก

3.4.10 สภาพการปฏิบัติงาน กำลังพลมีความภาคภูมิใจในองค์กรเพราะการฝึกนักเรียนนายร้อยและนักเรียนนายสิบเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นที่เชิดชูของหน่วยงานได้รับการยกย่องอย่างมากในหน่วยและการจัดสาริตต่างๆ มีการมาดูงานของนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 2 ซึ่งสมเด็จพระเทพฯ ได้ทอดพระเนตร โดยพระองค์เองจึงทำให้กำลังพลมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตน

3.4.11 สถานภาพของวิชาชีพ มีการฝึกอบรมพลทหารที่เข้ามาใหม่เช่นถ้าพลทหารยังเรียนไม่จบม.6 ทางกองการศึกษา มีโครงการให้เรียนต่อที่ กศน. และมีการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ให้กำลังพลได้เรียนต่อระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท โดยอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยเดินทางมาสอนด้วยตนเอง

3.4.12 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การรับราชการที่กองการศึกษา มีความมั่นคง เพราะหน่วยหลักขึ้นตรงกับกองทัพบกซึ่งการทำงานหรือผลงานย่อมส่งไปที่กองทัพบกพิจารณาทำให้มีโอกาสต่างๆ มากมาย

3.4.13 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีการจัดบ้านพักของกำลังพลให้กำลังพลทุกนาย และมีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล

3.5 นโยบาย/แผน ของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

3.5.1 ความสำเร็จในการทำงาน

ปรัชญากองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ผลิตกำลังพลนายทหารและให้การฝึกศึกษาแก่กำลังพลเหล่าทหารปืนใหญ่ตามนโยบายกองทัพบกเป็นผู้นำหน่วยที่ดีมีคุณภาพ และคุณธรรมตามมาตรฐานกองทัพบก

วิสัยทัศน์ กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการฝึกศึกษาแก่กำลังพลของเหล่าทหารปืนใหญ่ให้มีความรู้คู่คุณธรรม

ปณิธาน กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มุ่งพัฒนาสถาบัน ให้เป็นองค์กรทางวิชาการของเหล่าทหารปืนใหญ่ที่ทันสมัยได้มาตรฐานก้าวหน้าทันวิทยาการและเทคโนโลยี ด้านความสำเร็จในการทำงาน กองการศึกษามีความภาคภูมิใจในการจัดแสดงสาธิต อำนาจการยิงปืนใหญ่ให้กับนักศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร และมีความภาคภูมิใจที่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมาเป็นประธานในการ สาธิตอำนาจการยิงปืนใหญ่ให้กับนักศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งการประสานงานในงานแผนที่และที่ตั้งยิงการสั่งคำขอ ยิงต้องทำการเตรียมการฝึกก่อนรับภารกิจจริง 1 สัปดาห์ ซึ่งได้รับคำชมเชยจากหน่วยงานต่างๆ มากมายเช่นคำชมเชยจาก ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ในปี 2554 (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษาที่ 0461.3/ ลงวันที่ 4 มกราคม 2555 เรื่อง การแสดงสาธิตอำนาจการยิง ปืนใหญ่ ให้กับนักศึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.2 การยอมรับนับถือ

กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีนโยบายให้ผลิตนายทหารและนายสิบนักเรียนเหล่าทหารปืนใหญ่ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติตามภารกิจทั้งในประเทศและนอกประเทศได้จริงซึ่งเป็นที่ยอมรับของกองทัพบกว่าศูนย์การทหารปืนใหญ่เป็นแหล่งผลิตนายทหารนักเรียนและนายสิบนักเรียนเหล่าทหารปืนใหญ่ตลอดมา

กองการศึกษาได้รับความยอมรับนับถือในด้านการฝึกและศึกษาจาก เหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอย่างดี แผนของกองการศึกษา คือ การฝึกวิชาทหารปืนใหญ่ให้กับเหล่าทหารเหล่าต่างๆ ด้วยเช่นการฝึกสอนวิชาทหารปืนใหญ่ต่างเหล่าต่างหน่วยเพื่อให้หน่วยทหารต่างๆ มีความรู้เรื่องการฝึกปืนใหญ่และการขอคำสั่งยิงปืนใหญ่ เช่น การจัดอาจารย์ทหารไปทำการสอนวิชาทหารปืนใหญ่ ให้กับหลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ รุ่นที่ 87 ณ โรงเรียนทหารราบศูนย์การทหารราบ ผู้ฝึกคือ พ.ต.โกศล เสือภู และ พ.ต.สมบัติ หนูรอด ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามี

ประสบการณ์ในการฝึกและศึกษาเป็นอย่างดี (อ้างถึง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ 2013 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2555 เรื่อง การจัดอาจารย์ไปสอนวิชาทหารปืนใหญ่ให้กับหลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ รุ่นที่ 87 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.3 ลักษณะงาน

เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรเจ้าหน้าที่ประจำกองการศึกษาจึงได้กำหนดให้มีนโยบายและแผน ดังนี้

- 1) มีการจัดทำการศึกษาประจำปีของทุกปี
- 2) จัดทำนโยบายการศึกษาและนโยบายการศึกษา การฝึกตามวงรอบประจำปี ให้ฝึกเป็นหน่วยกองพันให้ได้มากที่สุดตามกรอบงบประมาณที่ได้รับและขยายขอบเขตการฝึกไปสู่การฝึกระดับหน่วย

(1) การฝึกพิเศษ เป็นการฝึกการดำเนินสนองภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

(2) การฝึกของหน่วยในระบบกำลังสำรอง ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากำลังสำรอง

(3) การฝึกบุคคล มุ่งเน้นการรวบรวมและรายงานข่าวสารข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติที่สอดคล้องกับสภาพการณ์

ลักษณะงานเป็นการฝึกให้กับนักเรียน เหล่าทหารปืนใหญ่ทุกหลักสูตรทหารที่อยู่เหล่าทหารปืนใหญ่ ต้องได้รับการฝึกที่กองการศึกษาทุกนายทั่วประเทศ แผนของกองการศึกษาคือต้องสามารถฝึกให้นักเรียนเหล่าทหารปืนใหญ่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหน่วยได้อย่างดีและมีความเป็นผู้นำ สามารถสั่งปืนใหญ่ยิงลงพื้นที่เป้าหมายได้อย่างแม่นยำและทันต่อเหตุการณ์ เช่น การฝึกให้กับหลักสูตรชั้นนายพัน เหล่า ทหารปืนใหญ่ รุ่นที่ 63 ระยะเวลา 17 สัปดาห์ (อ้างถึง หนังสือ คำสั่ง กองการศึกษา ที่ 207 /2554 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2555 เรื่อง การฝึกให้กับหลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารปืนใหญ่ รุ่นที่ 63 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.4 ความรับผิดชอบ

ผลิตกำลังพลนายทหารและให้การฝึกศึกษาแก่กำลังพลเหล่าทหารปืนใหญ่ตามนโยบายกองทัพบก เป็นผู้นำหน่วยที่ดีมีคุณภาพและคุณธรรมตามมาตรฐานกองทัพบก

กองการศึกษา มีนโยบายการรับผิดชอบในการฝึกยิงปืนประจำปีเพื่อตอบสนองกองทัพบก คือ การรับผิดชอบในการฝึกยิงปืนประจำปีให้กับกำลังพลในหน่วยเพื่อให้กำลังพลมีทักษะในการใช้อาวุธให้อยู่ในขั้นสามารถใช้งานได้ เป็นความรับผิดชอบของกอง

การศึกษาที่ต้องตอบสนองนโยบายของกองทัพบก (อ้างอิง หนังสือ คำสั่ง กองการศึกษา ที่ 157 / 2555 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2555 เรื่อง การฝึกยิงปืนประจำปี ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

กองการศึกษามี นโยบาย โควตาการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยมีการสอบทุกปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อกำลังพลโดยเสนอโควตาไปที่กรมยุทธศึกษาทหารบกเพื่อเปิดตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรให้ผู้ที่มิสิทธิสอบเลื่อนฐานะโดยหน่วยของกองการศึกษามีการสอบได้ทุกปี

นโยบายการแบ่งโควตาทดสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรเป็นการสนับสนุนของกองทัพบกที่แบ่งโควต้ามายังทางกองการศึกษามีแผนการสอบเลื่อนฐานะทุกปี โดยไม่ต้องขึ้นตรงกับหน่วยอื่น เช่น ถ้าเป็น หน่วย กองพลทหารปืนใหญ่ ต้องสอบแข่งขันกันหลายอัตราเพราะกองพลทหารปืนใหญ่ แบ่ง เป็น 3 หน่วยคือ กองพลปืนที่ 721 กองพลปืนที่ 722 กองพลปืนที่ 723 ดังนั้นผู้เข้าแข่งขันย่อมมีจำนวนมาก บางครั้งถึง 20 นาย แต่กลุ่มของกองการศึกษามีการแข่งขันภายในหน่วย มีผู้เข้าแข่งขัน จำนวนไม่มาก บางที่แข่ง 4 นาย ทำให้กำลังพลกองการศึกษามีแรงจูงใจในความก้าวหน้าเป็นอย่างดี เช่น การสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำปี 2554 มีการเข้าแข่งขัน 2 นาย ผลออกมาได้ทั้ง 2 นาย เป็นต้น อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3 / ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2555 ลงชื่อ พ.อ.สงกรานต์ สอนเจริญ)

3.5.6 เงินเดือน

กองการศึกษามีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีเงินเหลือใช้โดยผู้บังคับบัญชามีแผนให้เงินเดือนเหลือ 30 % ของเงินเดือนทั้งหมด

นอกจากเงินเดือนตามที่กระทรวงกลาโหม ให้กับกำลังพลของกองการศึกษาแล้วกองการศึกษามีนโยบายในการที่เพิ่มอัตราเงินพิเศษ คือ เงินเพิ่มพิเศษบุคลากรทางการศึกษา ทางกองการศึกษาได้เสนอเรื่องขอขึ้นเงินพิเศษบุคลากรทางการศึกษาให้กองทัพบกแล้วในที่ประชุมมีการอนุมัติและกำลังดำเนินการให้มีผลออกมา ดังนั้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของกำลังพล กองการศึกษาก็สามารถทำให้มีเงินพิเศษบุคลากรทางการศึกษาเกิดขึ้นได้ (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ เรื่อง ขออนุมัติเงินเพิ่มพิเศษบุคลากรทางการศึกษาให้กับหน่วยฝึกและศึกษา ลงวันที่ 28 มีนาคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กองการศึกษามีการจัดกิจกรรมเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างความสามัคคีต่อบุคคลภายในองค์กร เช่น

- 1) การทดสอบร่างกายประจำปี
- 2) การทำความสะอาดครั้งใหญ่ big cleaning day ทุกปี นโยบาย 5 ส.
- 3) การร่วมงานคล้ายวันเกิดจอมพล ป.พิบูลสงคราม ประจำปี ในวันที่ 18 ธันวาคม ของทุกปี เพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงาน (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ 1679 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

การจัดงานวันทหารปืนใหญ่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการทำบุญร่วมกันกับกำลังพลและการสวนสนามของทหารปืนใหญ่ (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ 2373 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.8 การปกครองบังคับบัญชา

ผอ.กอง การศึกษา มีแผนในการบังคับบัญชาให้แตกต่างกัน มีหน้าที่ ดังนี้

- 1) แผนกฝ่ายอำนวยการ ฝึกวิชาฝ่ายอำนวยการ การรักษาความปลอดภัย
- 2) แผนกค้นหาเป้าหมาย ฝึกวิชา ค้นหาเป้าหมาย แผนที่ทางทหาร
- 3) แผนกวิชาหลักยิง ฝึกสอนวิชาหลักยิงปืนใหญ่ การใช้เครื่องคำนวณ
- 4) แผนกวิชาสื่อสาร ฝึกสอนวิชาสื่อสาร และอิเล็กทรอนิกส์
- 5) แผนกวิชาอาวุธ ฝึกสอนวิชา อาวุธศึกษา สงครามทุ่นระเบิด นิวเคลียร์ชีวเคมี
- 6) แผนกวิชาทั่วไป ฝึกสอนวิชา จิตวิทยา ผู้นำทหาร ครูทหาร กฎหมาย
- 7) แผนกวิชายานยนต์ ฝึกสอนวิชา ยานยนต์ล้อและสายพาน
- 8) แผนกปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน สอนวิชา การต่อสู้ ปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยมี ผอ. กองการศึกษา และ รอง ผอ. กอง การศึกษากำกับดูแลการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงกับผู้บังคับหน่วยโดยตรงได้ เป็นคำสั่งของผู้บัญชาการการศึกษาทำให้เรื่องที่จะประสานไม่ต้องผ่านหนังสือทำให้ไม่ล่าช้าดั่งนั้น การทำงานจะได้เร็วขึ้น

3.5.9 นโยบายการบริหาร

นโยบายของกองการศึกษา มีดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้มีนโยบายด้านการศึกษา เปิดการศึกษาหลักสูตรที่จำเป็นที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบก
- 2) ส่งเสริมให้มีนโยบายด้าน ครู อาจารย์ ทหารพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่โดยการเปิดการอบรม หลักสูตร ครูทหารสำหรับกำลังพล
- 3) จัดทำนโยบาย สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับรรจุในตำแหน่งครู อาจารย์ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

4) เพื่อส่งเสริม ครู อาจารย์ให้มีผลงานทางวิชาการผลงานวิจัยและมีตำแหน่งทางวิชาการ

5) เพื่อส่งเสริม ให้กำลังพล ศึกษาระดับที่สูงขึ้น โดยให้ใช้เวลาราชการหรือในเวลาราชการบางส่วน

6) เพื่อส่งเสริมให้จัดกำลังพลร่วมฝึกอบรมประชุมและสัมมนากับหน่วยงานทางภาครัฐและภาคเอกชนทั้งภายในและนอกประเทศและมีนโยบายการจัดทำศูนย์การเรียนรู้ให้หน่วยซึ่งจะทำให้กำลังพลสามารถหาความรู้วิชาเหล่านี้และวิชาทางวิชาการต่างๆ ได้ภายในกองการศึกษา ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ให้การดูแลเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่คือ พ.ท.ณรงค์ จิรภาสวน (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษาที่ 0461.3/ 1168 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.10 สภาพการปฏิบัติงาน

กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีแผนในการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน คือ

1) จัดให้มีการฝึกทำบุคคลโดยให้แผนกต่างๆ หมุนเวียนในการทำการฝึกทุกวันอังคารของทุกเดือน

2) มีการจัดทำความสะอาดครั้งใหญ่ big cleaning day ทุกปี

3) จัดทำการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

กองการศึกษามีแผนในการปรับปรุงอาคารเพื่อปรับภูมิทัศน์ให้สวยงามและน่าอยู่ โดยโครงการของงบประมาณในการซ่อมแซมอาคารและปรับภูมิทัศน์จากกองทัพบก (อ้างอิงหนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ 503 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.11 สถานภาพของวิชาชีพ

กองการศึกษามีแผนในการให้กำลังพลมีการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้นในโครงการปริญญาตรี และปริญญาโทและปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยรามคำแหงและแผนให้พลทหารให้เรียนจบในระดับสูงขึ้นไปในโครงการส่งเสริมวิชาชีพให้พลทหารโดยให้ไปทำการศึกษาที่ สถาบันเทคโนโลยีสะโว และมีการจัดให้พลทหารเรียน กศน. เพื่อให้พลทหารมีการศึกษาที่สูงขึ้นกว่าเดิมและมีแผนในการส่งเสริมข้าราชการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น เช่น โครงการการจัดให้ข้าราชการเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก ของสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน และมีงบประมาณให้ผู้เข้ารับการศึกษาโดยต้องผ่านการประเมินของ ผู้อำนวยการกองก่อน เช่น โควต้าปริญญาโทสาขาวิชา

รัฐศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษา ที่ 0461.3/ 174 ลงวันที่ 25 มกราคม 2555 ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.12 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

กองการศึกษามีนโยบายจัดบ้านพักของกำลังพลให้กำลังพลทุกคนและมีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลและมีนโยบาย กองการศึกษามีแผนในการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานคือ การจัดประชุมเรื่อง การให้สิทธิกำลังพล เช่น เรื่องค่ารักษาพยาบาล เรื่องค่าเล่าเรียนบุตร และการเลื่อนยศต่างๆตามวาระที่ต้องการ (อ้างอิง หนังสือ กองการศึกษาที่ 0461.3/ ลงวันที่ 21 กันยายน 2555 เรื่อง การประชุม หน่วยขึ้นตรง กองการศึกษาประจำเดือน กันยายน ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

3.5.13 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีการจัดบ้านพักทางราชการให้กับกำลังพลที่มีบ้านที่ใกล้กับที่ทำงานเพื่อประหยัดเวลาในการมาทำงานกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีแผนในการปรับปรุงวิสัยทัศน์มีการจัดสนามเด็กเล่นและจัดทำฟิตเนส และให้เล่นอินเทอร์เน็ตโดยไม่คิดค่าบริการกับกำลังพล

แผนของกองการศึกษา คือสร้างหน่วยทหารสืขาว เพื่อให้หน่วยทหารห่างไกลยาเสพติดและสร้างพลังให้ลูกหลานทหารมีความรู้และป้องกันการเกิดยาเสพติดในหน่วยซึ่งจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของทหารดีขึ้น และจัดทำนโยบายเศรษฐกิจ พอเพียงเพื่อให้กำลังพลมีรายได้ในการทำอาชีพเสริม โดยจัดตลาดนัดขึ้นในหน่วยทหารด้วยเพื่อให้มีตลาดซื้อขายและทำให้กำลังพลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (อ้างถึงหนังสือ กองการศึกษาที่ 0461.3 / ลงวันที่ 15 กันยายน 2555 เรื่อง การจัดหน่วยทหารสืขาว ลงชื่อ พลตรีเฉลิมเกียรติ เมฆทรัพย์)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร.ต.ท.หญิงจิตลดา พัดเย็น (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองกองตรวจคนเข้าเมือง 2) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่เพศพบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดประสบการณ์และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธัญญา ปัตตานี (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา

ณฤมล ศรีทอง (2547) ได้ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางแต่เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามระเบียบราชการดังนั้นผู้บริหารอาจต้องคำนึงถึงการส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ เช่นสวัสดิการบ้านพักหรือมีห้องพักรักษาพยาบาลเวลาที่สะดวกสบายสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยไม่มีความแตกต่างในด้านอายุหรือประสบการณ์

พ.ต.ต.ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจสันติบาลผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชายอายุเฉลี่ย 39 ปี อายุราชการ เฉลี่ย 16 ปี การปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจสันติบาล เฉลี่ย 10 ปี มีเงินเดือน เฉลี่ย 12,900 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและเดินทางไปทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โยกย้ายมาทำงานที่สำนักงานตำรวจสันติบาลโดยสมัครใจส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการบ้านพักมีการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานตำรวจสันติบาลส่วนใหญ่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเกินกว่า 1 ขั้น และได้เลื่อนตำแหน่งไปตามลำดับส่วนใหญ่ไม่เคยถูกพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย

ปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)

สุรทิน นาลาท (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยสังกัดสาขาในเขต 49 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานเห็นว่ามีปัจจัยโดยรวม และเป็นรายด้าน 4 ด้าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

อนุวัฒน์ วัฒนจินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 25 - 30 ปี มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกันระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) และมีอัตราเงินเดือน 12,001 - 18,000 บาท 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจภายในมากที่สุดเป็นอันดับแรกโดย 3 อันดับแรกของแรงจูงใจภายใน คือมีความตั้งใจทำงานเพราะมีความรู้สึกรักผูกพันกับงานที่ทำอยู่มีความตั้งใจทำงานเพราะเห็นว่าการมีค่าตั้งใจทำงานเพราะเห็นว่าการมีค่าตั้งใจทำงานเพราะมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่ของตน ได้ดีตรงลงมามีแรงจูงใจภายนอกเป็นอันดับที่สอง โดย 3 อันดับแรกของแรงจูงใจภายนอก คือเลือกทำงานในธนาคารนี้เพราะธนาคารจัดสวัสดิการให้พนักงานในเรื่องลาภลาป่วยลาหยุดลาพักผ่อนประจำปีตามกฎหมายด้านแรงงานอยากทำงานเพราะธนาคารมีสวัสดิการต่างๆ มากมาย

วิกสตรอม (Vickstrom, 1971: 1249 - A อ้างในฐนิตา ปีตตานี 2546: 55) ได้ศึกษาวิจัย เพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูและหาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบเหล่านั้นกับอายุเพศการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 373 คน ในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย Saskatchewan โดยใช้วิธีให้ครูบอกถึงวิธีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จลักษณะของงานที่ทำความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จนโยบายและการบริหารสภาพการทำงานและผลที่ตรงกันข้ามกับชีวิตส่วนตัวแปรอื่นเช่นเพศและตำแหน่งหน้าที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลัดดา กุลนันทน์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเรียงลำดับ จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน 3.49 ด้านความรับผิดชอบ 3.45 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน 3.44 ด้านความสำเร็จในงาน 3.34 การได้รับการยอมรับ 3.32 ด้านความก้าวหน้าในงาน 2.96 ด้านการบังคับบัญชา 2.90 ด้านสภาพการทำงาน 2.80 ด้านนโยบายการบริหารองค์กร 2.79 และด้านเงินเดือนค่าจ้าง 2.69 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิจัยโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ($R=0.72$) และสามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานวิจัยได้ร้อยละ 52.00 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปรคือการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงานลักษณะงานและเงินเดือนค่าจ้างสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยะนุช นรินทร์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพบว่าพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออกและพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จิตติภา ขาวอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการสำนักปลัด กระทรวงกระทรวงศึกษาธิการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานและลักษณะงาน 2) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ ทวีการไถ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัทวาไทยอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับคำชมเชยความเชื่อถือความไว้วางใจจากบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น/การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำมากขึ้น/การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม/ความเหมาะสมของสวัสดิการ/การรับรู้การประชาสัมพันธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น/สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีจำนวน 1,082 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และเพื่อทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973: 125 อ้างถึงในพิชิต ฤทธิ์จรูญ 2544: 140) ที่ระดับความเชื่อ .05 ได้แก่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

(Sampling Error) ในที่นี้กำหนดให้ไม่เกิน .05

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= 1,082 \\ &= \frac{1,082}{1+1,082(.05)^2} \\ &= 292.04 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 292 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบโควตา (Quota Sampling) จึงกำหนดจำนวนตัวอย่างจากตำแหน่งแต่ละกลุ่มที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากร ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก

ลำดับที่	แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ป็นใหญ่ต่อสู้อากาศยาน	50	15
2	ค้นหาเป้าหมาย	136	20
3	ยุทธวิธี	20	7
4	อำนวยการ	20	10
5	หลักยิง	13	5
6	ทั่วไป	20	8
7	สื่อสาร	30	15
8	อาวุธ	26	10
9	ยานยนต์	24	10
10	คอมพิวเตอร์	6	3
11	กรมนักเรียน	425	95
12	โรงเรียนป็นใหญ่	312	94
	รวม	1,082	292

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา และได้ตั้งข้อสมมุติฐาน โดยยึดหลักตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อสอบถามกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี โดยตั้งเป็นคำถามปลายเปิด มีทั้งหมด 7 หัวข้อประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) ตำแหน่งงาน
- 7) ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า มีทั้งหมด 13 หัวข้อ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะงาน
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 6) เงินเดือน
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) การปกครองบังคับบัญชา
- 9) นโยบายการบริหาร
- 10) สภาพการปฏิบัติงาน
- 11) สถานภาพของวิชาชีพ

12) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

13) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

เป็นการให้คะแนนแบบ Likert (Summated Rating Method : The Likert Scale)

โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ จัดเป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด มีทั้งหมด 13 หัวข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มีการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน

2.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาวิจัยจึงนำแบบสอบถามมาทดสอบ (Pre-Test) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากแบบสอบถามเพื่อที่จะทำการแก้ไขต่อไป ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจากขอบเขตที่ได้กำหนดไว้

การทดสอบความเชื่อ (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบคุณภาพทั้งฉบับของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาแบบ Coefficient alpha โดยพบว่าผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง นั้นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏว่าได้ค่าเท่ากับ 98 ซึ่งที่แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้มีการเก็บตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประสานงานขอความร่วมมือจากกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการแบบสอบถาม สิงหาคม 2555

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ ไปแจกจ่ายยังกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี และทำการชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามในสิงหาคม 2555 จากนั้นผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3 ผลการเก็บข้อมูล ปรากฏว่า ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ในการตอบแบบสอบถามจำนวน 292 ฉบับ และได้ นำข้อมูลคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลข และนำมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดย
1) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

2) หาอันดับภาคชั้นเพื่อจำแนกระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยกำหนดมาตรฐานประเมินค่า เป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ศึกษาแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยหาความกว้างของอัตราภาคชั้น (พิชญ์สินี ชมพู 2553: 1) โดยมีสูตร ดังนี้

โดยมีการกำหนดระดับจะมีคะแนนอันตรภาคชั้น (class interval) ดังนี้

$$\text{ค่าพิสัย} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของระดับแรงงูใจในการทำงานตามระดับคะแนน ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการทำงาน ของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ โดยใช้ค่าทางสถิติ ค่า t (t - test) สำหรับทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและสำหรับตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงงูใจด้านต่างๆ ในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัด ลพบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ รวมทั้งสิ้น 292 คน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะตารางและคำอธิบายประกอบท้ายตาราง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในองค์ประกอบ 13 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายการบริหาร 10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 11) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ 12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จำแนกตามอายุ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอจำนวนและร้อยละกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ต่อแรงจูงใจ จำนวน 292 คน มาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 292)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	269	92.1
	หญิง	23	7.9
อายุ	อายุต่ำกว่า 25 ปี	16	5.5
	อายุ 25-30 ปี	28	9.6
	อายุ 31-40 ปี	128	43.8
	อายุ 40 ปี ขึ้นไป	120	41.1
สถานภาพ	โสด	121	41.4
	สมรส	169	57.9
	หย่าร้าง/ม่าย	2	0.7
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 6	30	10.3
	ระดับอนุปริญญา	29	9.9
	ระดับปริญญาตรี	139	47.6
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	94	32.2
ตำแหน่ง	นายทหารสัญญาบัตร	108	37.0
	นายทหารประทวน	134	45.9
	พนักงานราชการ	50	17.1
รายได้	รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	17.1
	รายได้ระหว่าง 10,000- 20,000 บาท	96	32.9
	รายได้ระหว่าง 20,001- 30,000 บาท	88	30.1
	รายได้มากกว่า 30,000 บาท	58	19.9
ประสบการณ์ใน การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	25	8.6
	1-5 ปี	36	12.3
	6-10 ปี	59	20.2
	10 ปีขึ้นไป	172	58.9

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ ดังนี้
เพศ พบว่าเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชายคิดเป็นร้อยละ 92.1 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 7.8

อายุพบว่าเมื่ออายุ 31-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.1 ผู้มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6 และที่น้อยที่สุดคือผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5

สถานภาพพบว่า สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.4 และสถานภาพที่น้อยที่สุด คือ หย่าร้าง/ม่ายคิดเป็นร้อยละ .7

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาเป็นปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับที่น้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.9

ตำแหน่งพบว่า นายทหารประทวนมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็นนายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 37.0 และตำแหน่งที่น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 17.1

รายได้พบว่า มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเป็นรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.9 และรายได้น้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.1

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ 6 -10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 13 ปัจจัย คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายการบริหาร 10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 11) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ 12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.3 -4.16

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหางานของท่านและวางแผน ป้องกันปัญหางานของท่าน	3.58	.495	มาก
2. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ	4.18	.850	มาก
3. หน่วยงานของท่านใช้หลักในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน	3.21	.617	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้ความรู้ที่เราเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จในการทำงาน	3.17	.377	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	3.64	.758	มาก
รวม	3.56	.619	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียน ทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านท่านมีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.18$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหน่วยงานของท่านให้ความรู้ที่เราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.64	.481	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	3.34	.755	ปานกลาง
3. ท่านเป็นที่สนใจในที่ประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน	2.88	.484	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.00	.000	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	3.28	.448	ปานกลาง
รวม	3.23	.433	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 3.64$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านท่านเป็นที่สนใจในที่ประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. งานของหน่วยงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	3.57	.503	มาก
2. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.16	.860	มาก
3. ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ	3.21	.616	ปานกลาง
4. ลักษณะงานของท่านมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจน	3.17	.380	ปานกลาง
5. ลักษณะงานของท่านมีความยืดหยุ่นเพื่อคล่องตัวในการทำงาน	3.62	.775	มาก
รวม	3.55	.626	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.16$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้าน ลักษณะงานของท่านมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้รับอำนาจในการสั่งการได้อย่างเต็มที่	3.32	.852	ปานกลาง
2. ท่านรับทราบความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน	3.62	.882	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กองทัพบกกำหนด	3.40	1.208	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้เป็นผู้แทนหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ	3.63	.927	มาก
5. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	3.62	.882	มาก
รวม	3.52	.950	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมีโอกาสได้เป็นผู้แทนหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านมีโอกาสได้รับอำนาจในการสั่งการได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสไปสัมมนาฝึกศึกษาทั้งในและนอกสถานที่	3.40	1.208	มาก
2. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม	4.15	.874	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานกับหน่วยงาน	3.20	.623	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.16	.395	ปานกลาง
5. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ของท่าน	3.62	.771	มาก
รวม	3.50	.774	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.62	.492	มาก
2.สวัสดิการเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรทุนการศึกษา มีความเหมาะสม	3.36	.763	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.88	.480	ปานกลาง
4. ท่านต้องทำงานหารรายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ	2.98	.202	ปานกลาง
5. การประเมินขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.26	.462	ปานกลาง
รวม	3.22	.479	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.62$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันเสมอ	3.55	.511	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สามัคคีกันเป็นอย่างดี	4.14	.878	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างสบายใจ	3.20	.617	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนการทำงานของ ท่านเสมอ	3.62	.882	มาก
5. ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงานหรือในโอกาสพิเศษ	3.40	1.20	ปานกลาง
รวม	3.58	.817	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สามัคคีกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.14$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างสบายใจ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่มีขั้นตอนมากมาย	3.63	.926	มาก
2. การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.39	.910	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.10	1.01	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างๆที่ชัดเจน	2.79	1.14	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่สูง	3.29	.465	ปานกลาง
รวม	3.24	.890	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่มีขั้นตอนมากมาย ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชาให้คำคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างๆ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน
ของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่
จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายของหน่วยงานท่านมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้	3.57	.495	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานท่านตอบสนองนโยบายกองทัพบกและเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติ	4.17	.848	มาก
3. นโยบายของหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้เพิ่มเติม	3.21	.611	ปานกลาง
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและ กฏระเบียบของหน่วยงาน	3.18	.408	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการจัดโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.63	.754	มาก
รวม	3.55	.623	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านนโยบายของหน่วยงานท่านตอบสนองนโยบายกองทัพและเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและ กฎระเบียบของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่ปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว	3.63	.483	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.37	.768	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.89	.492	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านถูกสุขอนามัยและมีการป้องกันเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.02	.142	ปานกลาง
5. บรรยากาศในการทำงานมีความสุขเป็นมิตรต่อกัน	3.27	.452	ปานกลาง
รวม	3.24	.467	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านท่านรู้สึกว่ปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านหน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.89$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. วิชาชีพที่ท่านฝึกและศึกษามาตรงกับงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำ	3.57	.496	มาก
2. ท่านสามารถฝึกวิชาชีพในหน่วยงานของท่าน	4.15	.876	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติม	3.20	.617	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกและศึกษาตามแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง	3.17	.395	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนวิชาชีพเช่น การให้กำลังพลไปเรียนต่อให้สูงขึ้น	3.63	.759	มาก
รวม	3.54	.628	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านท่านสามารถฝึกวิชาชีพในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.15$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกและศึกษาตามแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงานของท่านจน เกษียณอายุราชการ	3.64	.480	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกที่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง	3.62	.882	มาก
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน	3.40	1.207	ปานกลาง
4. หากท่านทำผิดพลาดจะได้รับโทษอย่างยุติธรรม	3.63	.926	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและเติบโตได้ใน อนาคต	3.39	.910	ปานกลาง
รวม	3.54	.881	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียน
ทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุราชการ
($\bar{X} = 3.64$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและเติบโตได้ใน
อนาคต ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การปฏิบัติงานนอกเวลาไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตของตนเองและครอบครัว	3.10	1.01	ปานกลาง
2. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพอย่าง เหมาะสม	2.79	1.14	ปานกลาง
3. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และครอบครัว	2.88	.494	ปานกลาง
4. การแบ่งเวลายานเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัว เวลา ให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.00	.117	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อย ครึ่งชั่วโมงต่อวัน	3.29	.462	ปานกลาง
รวม	3.01	.644	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียน
ทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านหน่วยงานของท่านจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อย ครึ่งชั่วโมงต่อวัน
($\bar{X} = 3.29$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพอย่าง
เหมาะสม ($\bar{X} = 2.79$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของ
กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
รายด้านโดยรวม

รายด้าน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.56	.191	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.23	.272	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	3.55	.195	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	.147	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.50	.302	มาก
6. ด้านเงินเดือน	3.22	.199	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	.268	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.24	.255	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายการบริหาร	3.55	.181	มาก
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.24	.222	ปานกลาง
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.54	.194	มาก
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.54	.260	มาก
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.01	.422	ปานกลาง
รวม	3.41	.239	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ $\bar{X} = 3.29$ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.01$)

สรุปสมมติฐานที่ 1 กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางจากผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ระดับแรงจูงใจที่มีระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายการบริหารด้านสภาพของวิชาชีพด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ 3.58 และค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือนต่ำที่สุด คือ 3.01

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกับกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.17 - 4.23

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	3.56	.421	.521	.603
	หญิง	3.51	.399		
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	3.22	.301	-1.100	.920
	หญิง	3.23	.280		
ด้านลักษณะงาน	ชาย	3.54	.427	.393	.694
	หญิง	3.51	.399		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.52	.540	.458	.647
	หญิง	3.46	.551		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ชาย	3.51	.430	.551	.582
	หญิง	3.46	.419		
ด้านเงินเดือน	ชาย	3.22	.306	-.177	.859
	หญิง	3.23	.280		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	3.58	.423	.359	.720
	หญิง	3.55	.426		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	3.24	.536	-.172	.863
	หญิง	3.26	.506		
ด้านนโยบายการบริหาร	ชาย	3.55	.420	.514	.608
	หญิง	3.51	.399		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ชาย	3.23	.307	.014	.989
	หญิง	3.23	.280		
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	ชาย	3.54	.432	.374	.709
	หญิง	3.51	.399		
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.53	.437	.181	.856
	หญิง	3.52	.450		
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	ชาย	3.01	.445	-.313	.755
	หญิง	3.04	.413		
รวม	ชาย	3.40	.305	.294	.769
	หญิง	3.39	.314		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงูใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงงูใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันทุกด้านมีแรงงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา
โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	.341	97.683*	.000
	25 – 30 ปี	3.90	.382		
	31 – 40 ปี	3.22	.299		
	40 ปีขึ้นไป	3.80	.263		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	.296	21.054*	.000
	25 – 30 ปี	3.50	.337		
	31 – 40 ปี	3.10	.212		
	40 ปีขึ้นไป	3.28	.307		
3. ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	.341	91.330*	.000
	25 – 30 ปี	3.88	.378		
	31 – 40 ปี	3.21	.308		
	40 ปีขึ้นไป	3.79	.279		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.67	.431	5.224*	.002
	25 – 30 ปี	3.48	.674		
	31 – 40 ปี	3.39	.529		
	40 ปีขึ้นไป	3.64	.500		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ต่ำกว่า 25 ปี	3.66	.454	35.052*	.000
	25 – 30 ปี	3.70	.463		
	31 – 40 ปี	3.25	.321		
	40 ปีขึ้นไป	3.70	.380		
6. ด้านเงินเดือน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	.296	17.430*	.000
	25 – 30 ปี	3.47	.358		
	31 – 40 ปี	3.10	.217		
	40 ปีขึ้นไป	3.27	.317		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ต่ำกว่า 25 ปี	3.78	.361	37.908*	.000
	25 – 30 ปี	3.61	.464		
	31 – 40 ปี	3.34	.345		
	40 ปีขึ้นไป	3.81	.348		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	3.42	.588	3.960*	.009
	25 – 30 ปี	3.21	.438		
	31 – 40 ปี	3.13	.469		
	40 ปีขึ้นไป	3.34	.587		
9. ด้านนโยบายการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	.341	94.937*	.000
	25 – 30 ปี	3.87	.386		
	31 – 40 ปี	3.22	.299		
	40 ปีขึ้นไป	3.80	.266		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	.296	22.255*	.000
	25 – 30 ปี	3.52	.357		
	31 – 40 ปี	3.10	.212		
	40 ปีขึ้นไป	3.29	.310		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	.341	80.001*	.000
	25 – 30 ปี	3.85	.474		
	31 – 40 ปี	3.21	.301		
	40 ปีขึ้นไป	3.79	.288		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.73	.348	11.498*	.000
	25 – 30 ปี	3.51	.443		
	31 – 40 ปี	3.38	.396		
	40 ปีขึ้นไป	3.67	.437		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	ต่ำกว่า 25 ปี	3.10	.536	.637	.591
	25 – 30 ปี	3.00	.348		
	31 – 40 ปี	2.98	.402		
	40 ปีขึ้นไป	3.04	.488		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.57	.303	49.770*	.000
	25 – 30 ปี	3.58	.324		
	31 – 40 ปี	3.20	.233		
	40 ปีขึ้นไป	3.55	.238		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.19-4.31

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.77	3.90	3.22	3.80
ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	-	-.1250	.5531*	-.0300
25 – 30 ปี	3.90		-	.6781*	.950
31 – 40 ปี	3.22			-	-.6781*
40 ปีขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปี และสูงกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร
ปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.35	3.50	3.10	3.28
ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	-	-.1571	.2453*	.0700
25 – 30 ปี	3.50		-	.4025*	.2271*
31 – 40 ปี	3.10			-	-.1753*
40 ปีขึ้นไป	3.28				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียน
ทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและน้อยกว่าอายุ
40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหาร
ปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.77	3.88	3.21	3.79
ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	-	-.1107	.5625*	-.0183
25 – 30 ปี	3.88		-	.6732*	.0924
31 – 40 ปี	3.21			-	-.5808*
40 ปีขึ้นไป	3.79				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.67	3.48	3.39	3.64
ต่ำกว่า 25 ปี	3.67	-	.1893	.2844	.0317
25 – 30 ปี	3.48		-	.0951	-.1576
31 – 40 ปี	3.39			-	-.2527*
40 ปีขึ้นไป	3.64				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 31-40 ปีและสูงกว่าอายุ 25-30 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.66	3.70	3.25	3.70
ต่ำกว่า 25 ปี	3.66	-	-.0446	.4047*	-.0458
25 – 30 ปี	3.70		-	.4493*	-.0012
31 – 40 ปี	3.25			-	-.4505*
40 ปีขึ้นไป	3.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.35	3.47	3.10	3.27
ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	-	-.1286	.2438*	.0767
25 – 30 ปี	3.47		-	.3723*	.2052*
31 – 40 ปี	3.10			-	-.1671*
40 ปีขึ้นไป	3.27				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือนจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.78	3.61	3.34	3.81
ต่ำกว่า 25 ปี	3.78	-	.1732	.4469*	-.0292
25 – 30 ปี	3.61		-	.2737*	-.2024
31 – 40 ปี	3.34			-	-.4760*
40 ปีขึ้นไป	3.81				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 40 ปีขึ้นไปมีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 31 - 40 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.42	3.21	3.13	3.34
ต่ำกว่า 25 ปี	3.42	-	.2107	.2922	.0833
25 - 30 ปี	3.21		-	.0815	-.1274
31 - 40 ปี	3.13			-	-.2089*
40 ปีขึ้นไป	3.34				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.77	3.87	3.22	3.80
ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	-	-.1036	.5516*	-.0317
25 - 30 ปี	3.87		-	.6551*	.0719
31 - 40 ปี	3.22			-	-.5832*
40 ปีขึ้นไป	3.80				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.35	3.52	3.10	3.29
ต่ำกว่า 25 ปี	3.35	-	-.1786	.2438*	.0600
25 – 30 ปี	3.52		-	.4223*	.2386*
31 – 40 ปี	3.10			-	-.1838*
40 ปีขึ้นไป	3.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.77	3.85	3.21	3.79
ต่ำกว่า 25 ปี	3.77	-	-.0821	.5563*	-.0150
25 – 30 ปี	3.85		-	.6384*	.0671
31 – 40 ปี	3.21			-	-.5713*
40 ปีขึ้นไป	3.79				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรีด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	3.73	-	.2232	.3516*	.0592
25 – 30 ปี	3.51		-	.1282	-.1640
31 – 40 ปี	3.38			-	-.2924*
40 ปีขึ้นไป	3.67				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 31-40 ปี มีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าอายุ 25-30 ปีและสูงกว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 – 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	3.10	-	.1000	.1187	.0550
25 – 30 ปี	3.00		-	.0187	-.0450
31 – 40 ปี	2.98			-	-.0637
40 ปีขึ้นไป	3.04				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงูใจในการทำงานต่ำกว่าอายุ 31-40 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	โสด	3.54	.423	.227	.797
	สมรส	3.56	.416		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.70	.707		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	โสด	3.21	.296	.430	.651
	สมรส	3.23	.300		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.40	.565		
3. ด้านลักษณะงาน	โสด	3.53	.430	.170	.844
	สมรส	3.55	.421		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.70	.707		
4. ด้านความรับผิดชอบ	โสด	3.47	.538	.980	.377
	สมรส	3.55	.532		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.20	1.41		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	โสด	3.47	.451	.925	.398
	สมรส	3.53	.412		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.70	.424		
6. ด้านเงินเดือน	โสด	3.22	.299	.340	.712
	สมรส	3.22	.306		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.40	.565		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	โสด	3.55	.448	.702	.496
	สมรส	3.61	.405		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.60	.282		

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	3.19	.544	1.324	.268
	สมรส	3.28	.525		
	หย่าร้าง/ม่าย	2.90	.141		
9. ด้านนโยบายการบริหาร	โสด	3.54	.423	.245	.783
	สมรส	3.56	.415		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.70	.707		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	โสด	3.22	.309	.394	.674
	สมรส	3.24	.301		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.40	.565		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	โสด	3.54	.431	.130	.878
	สมรส	3.54	.428		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.70	.707		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	โสด	3.48	.456	1.703	.184
	สมรส	3.57	.421		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.40	.565		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	โสด	2.98	.443	.844	.431
	สมรส	3.04	.442		
	หย่าร้าง/ม่าย	2.80	.282		
รวม	โสด	3.38	.327	.615	.541
	สมรส	3.42	.290		
	หย่าร้าง/ม่าย	3.43	.239		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ
กองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	.413	73.876*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.93	.379		
	ระดับปริญญาตรี	3.28	.346		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84	.191		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	.295	16.629*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.53	.339		
	ระดับปริญญาตรี	3.14	.242		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.26	.299		
3. ด้านลักษณะงาน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	.413	68.100*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.91	.376		
	ระดับปริญญาตรี	3.27	.354		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.82	.219		
4. ด้านความรับผิดชอบ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.50	.492	4.097	.007
	ระดับอนุปริญญา	3.49	.617		
	ระดับปริญญาตรี	3.42	.533		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.67	.513		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.54	.432	26.494*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.72	.442		
	ระดับปริญญาตรี	3.30	.347		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.72	.393		
6. ด้านเงินเดือน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	.295	13.391*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.50	.361		
	ระดับปริญญาตรี	3.14	.245		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.25	.312		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.64	.397	26.702*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.60	.415		
	ระดับปริญญาตรี	3.39	.378		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84	.353		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.43	.582	4.533*	.004
	ระดับอนุปริญญา	3.22	.383		
	ระดับปริญญาตรี	3.13	.469		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.34	.609		
9. ด้านนโยบายการบริหาร	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	.413	71.705*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.91	.383		
	ระดับปริญญาตรี	3.28	.346		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84	.196		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	.295	17.974*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.55	.357		
	ระดับปริญญาตรี	3.14	.242		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.27	.305		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	.413	59.792*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.88	.470		
	ระดับปริญญาตรี	3.27	.348		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.82	.235		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.60	.423	9.946*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.53	.351		
	ระดับปริญญาตรี	3.40	.407		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.71	.452		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.15	.513	1.198	.311
	ระดับอนุปริญญา	2.97	.367		
	ระดับปริญญาตรี	2.98	.389		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.02	.506		
รวม	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.45	.323	35.541*	.000
	ระดับอนุปริญญา	3.59	.282		
	ระดับปริญญาตรี	3.24	.259		
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.57	.237		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 4.34 - 4.46

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	มัธยมศึกษา		ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.58	3.93	3.28	3.84
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	-	-.3444*	.3061*	-.2538*
ระดับอนุปริญญา	3.93		-	.6505*	.0906
ระดับปริญญาตรี	3.28			-	-.5598*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.22	3.53	3.14	3.26
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	-	-.3044*	.0857	-.0393
ระดับอนุปริญญา	3.53		-	.3900*	.2651*
ระดับปริญญาตรี	3.14			-	-.1250*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.26				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 และสูงกว่าระดับอนุปริญญามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.58	3.91	3.27	3.82
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	-	-.3306*	.3147*	-.2389*
ระดับอนุปริญญา	3.91		-	.6453*	.0917
ระดับปริญญาตรี	3.27			-	-.5536*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.82				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.50	3.49	3.42	3.67
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.50	-	.0034	.0755	-.1723
ระดับอนุปริญญา	3.49	-	-	.0721	-.1758
ระดับปริญญาตรี	3.42	-	-	-	-.2479*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.67	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาโทขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับปริญญา	ระดับปริญญาโท	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ตรี	ขึ้นไป	
	\bar{X}	3.54	3.72	3.30	3.72
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.54	-	-.1775	.2402*	-.1810
ระดับอนุปริญญา	3.72	-	-	.4177*	-.0035
ระดับปริญญาตรี	3.30	-	-	-	-.4212*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.72	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรีด้านก้าวหน้าในตำแหน่ง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาโทขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.22	3.50	3.14	3.25
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	-	-.2768*	.0842	-.0308
ระดับอนุปริญญา	3.50	-	.3610*	.2460*	
ระดับปริญญาตรี	3.14	-	-	-.1150*	
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.25	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรีด้านเงินเดือน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาโทขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับอนุปริญญามีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.64	3.60	3.39	3.84
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.64	-	.0331	.2429*	-.2047
ระดับอนุปริญญา	3.60	-	.2098	-.2378*	
ระดับปริญญาตรี	3.39	-	-	-.4476*	
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่าระดับปริญญาตรีมีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าระดับอนุปริญญา มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.43	3.22	3.13	3.34
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.43	-	.2126	.2981*	.0865
ระดับอนุปริญญา	3.22	-	-	.0854	-.1261
ระดับปริญญาตรี	3.13	-	-	-	-.2116*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.34	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.58	3.91	3.28	3.84
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	-	-.3237*	.3047*	-.2559*
ระดับอนุปริญญา	3.91	-	-	.6283*	.0678
ระดับปริญญาตรี	3.28	-	-	-	-.5605*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.84	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับอนุปริญญา มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.22	3.55	3.14	3.27
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.22	-	-.3251*	.0842	-.0521
ระดับอนุปริญญา	3.55	-	.4093*	.2730*	
ระดับปริญญาตรี	3.14	-	-	-.1363*	
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.27	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าระดับอนุปริญญา มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.58	3.88	3.27	3.82
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.58	-	-.3030*	.3090*	-.2346*
ระดับอนุปริญญา	3.88	-	.6120*	.0684	
ระดับปริญญาตรี	3.27	-	-	-.5436*	
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.82	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า ระดับปริญญาตรีมีระดับแรงงูใจในการทำงานสูงกว่าระดับอนุปริญญา มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.60	3.53	3.40	3.71
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.60	-	.0690	.1914	-.1106
ระดับอนุปริญญา	3.53	-	-	.1224	-.1796
ระดับปริญญาตรี	3.40	-	-	-	-.3020*
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.71	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ระดับปริญญาโทขึ้นไปมีระดับแรงงูใจในการทำงานต่ำกว่าทุกระดับ มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	ระดับ	ระดับ	ระดับปริญญา	
	ปีที่ 6	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	โทขึ้นไป	
	\bar{X}	3.15	2.97	2.98	3.02
มัธยมศึกษาปีที่ 6	3.15	-	.1740	.1634	.1321
ระดับอนุปริญญา	2.97	-	-	-.0106	-.0420
ระดับปริญญาตรี	2.98	-	-	-	-.0313
ระดับปริญญาโทขึ้นไป	3.02	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 เมื่อทดสอบความแตกต่างของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	นายทหารสัญญาบัตร	3.57	.420	.405	.668
	นายทหารประทวน	3.53	.422		
	พนักงานราชการ	3.57	.413		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	นายทหารสัญญาบัตร	3.24	.304	1.055	.350
	นายทหารประทวน	3.20	.294		
	พนักงานราชการ	3.26	.300		
3. ด้านลักษณะงาน	นายทหารสัญญาบัตร	3.57	.420	.894	.410
	นายทหารประทวน	3.51	.433		
	พนักงานราชการ	3.57	.413		
4. ด้านความรับผิดชอบ	นายทหารสัญญาบัตร	3.53	.541	.556	.574
	นายทหารประทวน	3.48	.541		
	พนักงานราชการ	3.57	.540		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	นายทหารสัญญาบัตร	3.51	.426	.186	.830
	นายทหารประทวน	3.49	.420		
	พนักงานราชการ	3.53	.463		
6. ด้านเงินเดือน	นายทหารสัญญาบัตร	3.25	.305	1.611	.201
	นายทหารประทวน	3.18	.302		
	พนักงานราชการ	3.26	.300		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	นายทหารสัญญาบัตร	3.60	.406	.821	.441
	นายทหารประทวน	3.55	.431		
	พนักงานราชการ	3.63	.437		
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	นายทหารสัญญาบัตร	3.21	.521	.599	.550
	นายทหารประทวน	3.23	.537		
	พนักงานราชการ	3.31	.549		

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	F	Sig
9. ด้านนโยบายการบริหาร	นายทหารสัญญาบัตร	3.57	.420	.383	.682
	นายทหารประทวน	3.53	.421		
	พนักงานราชการ	3.57	.413		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	นายทหารสัญญาบัตร	3.25	.317	.843	.431
	นายทหารประทวน	3.21	.297		
	พนักงานราชการ	3.26	.300		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	นายทหารสัญญาบัตร	3.58	.424	1.203	.302
	นายทหารประทวน	3.50	.438		
	พนักงานราชการ	3.57	.413		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	นายทหารสัญญาบัตร	3.52	.437	.281	.755
	นายทหารประทวน	3.52	.429		
	พนักงานราชการ	3.58	.466		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	นายทหารสัญญาบัตร	3.00	.405	.658	.519
	นายทหารประทวน	2.99	.466		
	พนักงานราชการ	3.08	.455		
รวม	นายทหารสัญญาบัตร	3.42	.301	.958	.385
	นายทหารประทวน	3.38	.298		
	พนักงานราชการ	3.44	.331		

จากตารางที่ 4.46 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของ
กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.62	.412	1.580	.194
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.48	.411		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.56	.425		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.61	.422		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.25	.312	.536	.658
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.21	.284		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.20	.298		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.26	.316		
3. ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.62	.412	2.025	.110
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.46	.427		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.54	.423		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.61	.422		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.57	.582	1.106	.347
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.43	.514		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.53	.557		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.57	.515		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.56	.487	1.063	.365
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.45	.426		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.50	.401		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.55	.418		
6. ด้านเงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.25	.312	.747	.525
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.21	.301		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.19	.295		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.26	.316		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.65	.458	1.604	.189
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.52	.422		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.57	.405		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.65	.413		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.27	.601	.454	.714
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.19	.523		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.27	.504		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.25	.535		
9. ด้านนโยบายการบริหาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.62	.412	1.639	.180
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.48	.409		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.56	.425		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.61	.422		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.25	.312	.349	.790
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.23	.302		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.21	.301		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.26	.316		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.62	.412	1.711	.165
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.48	.424		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.52	.443		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.61	.422		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.55	.505	.461	.710
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.49	.418		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.55	.413		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.57	.450		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.04	.481	.183	.908
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	2.98	.448		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.02	.439		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.02	.408		
รวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	3.45	.353	1.549	.202
	ระหว่าง 10,000 – 20,000	96	3.35	.294		
	ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท	88	3.40	.285		
	มากกว่า 30,000 บาท	58	3.45	.304		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกันในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่าง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.65	.422	1.172	.321
	1 – 5 ปี	3.50	.392		
	6 – 10 ปี	3.49	.424		
	10 ปี ขึ้นไป	3.57	.421		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 1 ปี	3.28	.327	.707	.548
	1 – 5 ปี	3.20	.270		
	6 – 10 ปี	3.19	.295		
	10 ปี ขึ้นไป	3.23	.302		
3. ด้านลักษณะงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.65	.422	1.130	.337
	1 – 5 ปี	3.50	.392		
	6 – 10 ปี	3.48	.438		
	10 ปี ขึ้นไป	3.56	.426		
4. ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	3.63	.573	.756	.520
	1 – 5 ปี	3.52	.561		
	6 – 10 ปี	3.44	.513		
	10 ปี ขึ้นไป	3.52	.541		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	น้อยกว่า 1 ปี	3.66	.449	2.017	.112
	1 – 5 ปี	3.45	.450		
	6 – 10 ปี	3.43	.409		
	10 ปี ขึ้นไป	3.52	.424		
6. ด้านเงินเดือน	น้อยกว่า 1 ปี	3.28	.327	.482	.695
	1 – 5 ปี	3.20	.270		

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	6 – 10 ปี	3.21	.302	1.805	.146
	10 ปี ขึ้นไป	3.22	.309		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.73	.407		
	1 – 5 ปี	3.56	.460		
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	6 – 10 ปี	3.50	.397	.656	.580
	10 ปี ขึ้นไป	3.59	.423		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.33	.670		
	1 – 5 ปี	3.17	.518		
9. ด้านนโยบายการบริหาร	6 – 10 ปี	3.19	.541	1.222	.302
	10 ปี ขึ้นไป	3.25	.512		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.65	.422		
	1 – 5 ปี	3.50	.392		
10. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	6 – 10 ปี	3.49	.424	.587	.624
	10 ปี ขึ้นไป	3.57	.420		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.28	.327		
	1 – 5 ปี	3.20	.270		
11. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	6 – 10 ปี	3.21	.322	.910	.437
	10 ปี ขึ้นไป	3.24	.304		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.65	.422		
	1 – 5 ปี	3.50	.392		
12. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	6 – 10 ปี	3.50	.441	.516	.672
	10 ปี ขึ้นไป	3.55	.433		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.59	.521		
	1 – 5 ปี	3.50	.459		
13. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	6 – 10 ปี	3.48	.433	1.434	.233
	10 ปี ขึ้นไป	3.55	.424		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.15	.473		
	1 – 5 ปี	2.96	.455		
รวม	6 – 10 ปี	2.95	.449	1.778	.152
	10 ปี ขึ้นไป	3.02	.430		
	น้อยกว่า 1 ปี	3.50	.338		
	1 – 5 ปี	3.36	.327		
	6 – 10 ปี	3.35	.296		
	10 ปี ขึ้นไป	3.41	.296		

จากตารางที่ 4.49 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันทุกด้านมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานที่ 2 กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จากการศึกษาพบว่า กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จากการศึกษาพบว่า อายุและระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. สถานภาพ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษา กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. ตำแหน่ง กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
6. รายได้ กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
7. ประสบการณ์ในการทำงาน กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรี มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 292 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 15 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05 กำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ได้ให้ข้อเสนอแนะแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสำเร็จในการทำงานว่า การทำงานให้สำเร็จต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล อุปกรณ์การทำงาน ฯลฯ ต้องมีประสิทธิภาพ และการทำงานในกองกำลังพลของการศึกษา ต้องมีประสิทธิภาพ และการทำงาน ต้องทำงานภายใต้ความสะดวกรวดเร็วและไม่ผิดพลาด ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องการให้มีอุปกรณ์ และงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการยอมรับนับถือว่าการยอมรับนับถือจะเกิดขึ้นได้เมื่อ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานอย่างพอเพียง ข้อเสนอแนะ คือ ควรยอมรับในการตัดสินใจบางเรื่องของพนักงาน

4.3 ด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านลักษณะงาน ว่าจะต้องเป็นแนวทางเดียวกันว่างานบางอย่างซ้อนทับกัน ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรมีการจัดการงานให้ชัดเจน และปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

4.4 ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความรับผิดชอบว่า ปริมาณที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งความผิดพลาด ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บอกว่า ควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน

4.5 ด้านเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่เงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และ ยังค่าครองชีพในปัจจุบัน มีการจ่ายค่าล่วงเวลาน้อย ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ต้องการให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันและรถรับ-ส่งพนักงาน มีการปรับเงินเดือนโดยพิจารณาจากอายุงาน และวุฒิการศึกษา

4.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ว่า มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติตามภารกิจที่รับผิดชอบเสร็จสิ้นก็กลับบ้าน และการใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามีน้อยมาก ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และควรจัดอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

4.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นด้านการปกครอง บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาขาดภาวะผู้นำ ขาดความยุติธรรม เลือกลงปฏิบัติ ข้อเสนอแนะของกลุ่ม ตัวอย่าง คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม ในการตัดสินใจและควรมีสายงาน การบังคับบัญชาที่ชัดเจนและไม่ก้าวก่ายหน้าที่การทำงาน

4.9 ด้านนโยบายการบริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นด้านนโยบายการบริหาร ว่า การสื่อสารและการกระจายนโยบายข่าวสาร ไม่ทั่วถึง ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ควรรับ ฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบายและพิจารณาให้กระชับมากขึ้น เน้น คุณภาพและต้องเน้นสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

4.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็นด้านสภาพการปฏิบัติงาน ว่าอุปกรณ์การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง คือ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรสาร และ เครื่องแบบการปฏิบัติงานในทุกๆ ส่วนงาน

4.11 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ไม่มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.12 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงข้อคิดเห็น ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงดี มีความสุขในการที่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้อเสนอแนะของกลุ่ม ตัวอย่าง คือ ถ้ามีเงินออม หรือ รู้จักประมาณตนเอง อยู่อย่างพอเพียงก็สามารถอยู่ในอาชีพของตนได้ อย่างมีความสุข

4.13 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการทำงานของของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กำลังพลของกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ซึ่งมีจำนวน 1,193 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2555) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 292 นาย

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close - ended) ที่มีทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยตั้งเป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า มีทั้งหมด 13 หัวข้อ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ส่วนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด มีทั้งหมด 13 หัวข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการปฏิบัติงานสถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านมาการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นก็ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ประสานขอความร่วมมือกับกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม วันที่ 20 กรกฎาคม 2555 และได้จัดทำแบบสอบถามจำนวน 292 ชุด ไปแจกจ่ายกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่และชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม ในวันที่ 25 กรกฎาคม 2555 จากนั้น ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วคัดเลือกรับที่สมบูรณ์ทั้งหมด 292 ชุด ในวันที่ 15 สิงหาคม 2555

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยแจกแจงความถี่ร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าทางสถิติทดสอบค่า (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว one – way Analysis of Variance (ANOVA)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

1.3 ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานของของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1) ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ด้านเพศ พบว่าเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเพศชายคิดเป็นร้อยละ 92.1 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 7.8 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุพบว่ามีอายุ 31-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 41.1 ผู้มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.6 และที่น้อยที่สุดคือผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพพบว่าสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 41.4 และสถานภาพที่น้อยที่สุด คือ หย่าร้าง/ม่ายคิดเป็นร้อยละ .7 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 47.6 รองลงมาเป็นปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 10.3 และระดับที่น้อยที่สุด คือ ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 9.9 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งพบว่า นายทหารประทวน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็น นายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 37.0 และตำแหน่งที่น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 17.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้พบว่า มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาเป็นรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.9 และรายได้ที่น้อยที่สุด คือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น

ร้อยละ 17.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ 6 -10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 โดยผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

2) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของของกำลังพลกองการศึกษา
โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืน

สรุปได้ว่า ค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 13 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายการบริหาร 10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 11) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ 12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 2.ท่านมีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 4.หน่วยงานของท่านให้ความรู้ว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.17$)

2) ด้านการยอมรับนับถือ

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 6.ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 3.64$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 8.ท่านเป็นที่สนใจในที่ประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 2.88$)

3) ด้านลักษณะงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดชลบุรีด้านลักษณะงานในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 12. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.16$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 14. ลักษณะงานของท่านมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.17$)

4) ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 19. ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 16. ท่านมีโอกาสดำเนินการสั่งการได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.32$)

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 22. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.15$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 24. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.16$)

6) ด้านเงินเดือน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.62$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 28. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X} = 2.88$)

7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 32. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สามัคคีกัน

เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.14$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 33. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างสบายใจ ($\bar{X} = 3.20$)

8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 36. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่มีขั้นตอนมากมาย ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 39. ผู้บังคับบัญชาให้คำคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างๆ ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.79$)

9) ด้านนโยบายการบริหาร

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แรงจูงใจข้อที่ 42. นโยบายของหน่วยงานท่านตอบสนองนโยบายกองทัพบกและเป็นธรรมในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 44. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและ กฎระเบียบของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.18$)

10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แรงจูงใจข้อที่ 46. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.63$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 48. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.89$)

11) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แรงจูงใจข้อที่ 52. ท่านสามารถฝึกวิชาชีพในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.15$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 54. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกและศึกษาตามแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.17$)

12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แรงจูงใจข้อที่ 56. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.64$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 60. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและเติบโตได้ในอนาคต ($\bar{X} = 3.39$)

13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แรงจูงใจข้อที่ 65. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อย ครั้งชั่วโมงต่อวัน ($\bar{X} = 3.29$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แรงจูงใจข้อที่ 62. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.79$)

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1.1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) ด้านนโยบายการบริหาร 11) ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ 12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ระดับแรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ 2) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านเงินเดือน 8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีซึ่งอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัย ฐนิตา ปัตตานี (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับ

2.1.2 งานวิจัยของจิตลดา พัดเย็น (2543) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่าในข้อที่ 1. ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองกองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จากการศึกษาพบว่า อายุและระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสอดคล้องกับงานวิจัย ของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการเปรียบเทียบผลงานในสาขาของตนกับสาขาอื่นในเขต 17 การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออกและพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่างกันเห็นว่าพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้านที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ดังนี้

2.2.1 อายุ อายุของกำลังพลของกองการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรตน์จิ คุตระกุล (2550) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและรุ่งทิวา อิต๊ะใจ (2553) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่เริ่มเข้างาน โดยที่มีอายุน้อยมักมีความตื่นตัว มีแรงกระตุ้นและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานน้อย ต่างจากพนักงานที่มีอายุมากมักปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ให้เกียรติและเพื่อให้ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของกำลังพลของกองการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำก็จะได้รับค่าตอบแทนต่ำด้วย จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานมีน้อย แตกต่างกับกำลังพลของกองการศึกษากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ซึ่งก็จะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าด้วย และต้องการได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่า ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่านั่นเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามแรงจูงใจในการทำงานพบว่า

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของสุรตน์จิ คุตระกุล (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วัฒนจินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

2) ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษา ของสุรทิน นาลาก (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในเขต 49 ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานเห็นว่ามิปัจจัยโดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้าน

รายได้และสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากในแต่ละด้านครั้งนี้ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาชื่อเสียงขององค์กรและความภาคภูมิใจในสถาบันการมีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความมั่นคงในงานการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี สวัสดิการเงินค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุบรรยาภาสในการทำงานและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ 2) พนักงานที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาอายุการทำงานตำแหน่งงานเห็นว่าปัจจัยโดยภาพรวมมีความสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสงอรุณ สวานนท์ (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3) ด้านลักษณะงาน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัตน์จิ คุตระกุล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

4) ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัตน์จิ คุตระกุล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัตน์จิ คุตระกุล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

6) ด้านเงินเดือน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านเงินเดือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษา ของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา

พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคม ด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)

7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัตน์จิ์ กูตระกูล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

8) ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)

9) ด้านนโยบายการบริหาร จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของสุรัตน์จิ์ กูตระกูล (2550) ที่

ทำการศึกษารื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาการพาณิชย์ไทย ในเขต กรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาการกรงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

10) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษา ของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาการกรงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคม ด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาการกรงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาการกรงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)

11) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรัตน์จี คูตระกูล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาการพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาการกรงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ

12) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา ของสุรัตน์จี คูตระกูล (2550) ที่ทำการศึกษารื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาการพาณิชย์ไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาการกรงไทยจำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชัยภูมิ

13) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จากผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของปิยะนุช นรินทร์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.70) และเพศชาย (ร้อยละ 43.30) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 42.30) มีระดับเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท (ร้อยละ 26) พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านสังคมด้านสวัสดิการและด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศอายุและรายได้แตกต่างกันเห็นว่าด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิตด้านการยกย่องด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

ในการนำผลของการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มาใช้วางแผนกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี และเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีจะได้ตั้งใจทำงานและเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันและเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจที่ทุกวันยังมีการแข่งขันที่มากขึ้นเรื่อยๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเป็นประเด็นๆ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ เป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือหน่วยงานของท่านให้ควารู้ว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน

การทำงานและใช้หลักในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันผู้บริหารกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ควรนำไปพิจารณา

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัด ลพบุรีขาดหายไปคือไม่เป็นที่สนใจในที่ประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกันของกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.3 ด้านลักษณะงาน

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีขาดหายไปคือลักษณะงานมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจนจนบางครั้งกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีมองว่าอาจจะมีการขั้นตอนมากไปผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อมีโอกาสได้เป็นผู้แทนหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลมีโอกาสได้รับอำนาจในการสั่งการไม่เต็มที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีมองว่ามีโอกาสน้อยไปผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาสนับสนุนทำานให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นน้อยไปกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีมองว่าได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาน้อยไปผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.6 ด้านเงินเดือน

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเพราะเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่านเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับ ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มองว่าผู้บริหารควรนำไปพิจารณาถึงประเด็นการสร้างรายได้เสริมให้แก่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่

3.1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อหน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สามัคคีกันเป็นอย่างดีเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลและเพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างไม่สบายใจ ผู้บังคับบัญชากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ควรนำไปพิจารณา

3.1.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อการสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่มีขั้นตอนมากมายทำให้การทำงานสะดวกขึ้นเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งผู้บังคับบัญชาให้ความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างๆ ไม่ที่ชัดเจนกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.9 ด้านนโยบายการบริหาร

พบว่ากำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อนโยบายของหน่วยงานสามารถตอบสนองนโยบายกองทัพและเป็นธรรมในการปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและ กฎระเบียบของหน่วยงานแต่ยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่ดีพอเป็นสิ่งที่ทางผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

พบว่ากำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อกำลังพลมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้วเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลมองว่าหน่วยงานได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาใช้ในการทำงานไม่เพียงพอผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.11 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

พบว่ากำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อนโยบายสามารถฝึกวิชาชีพในหน่วยงานได้เป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลมองว่าหน่วยงานจัดให้มีการฝึกและศึกษาตามแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของกำลังพลอย่างต่อเนื่องแต่ยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่ดีพอเป็นสิ่งที่ทางผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.12 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

พบว่ากำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อมีความตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงานจนเกษียณอายุราชการเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลมองว่าสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน่วยงานผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.1.13 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

พบว่ากำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีแรงจูงใจเมื่อการจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อย ครั้งชั่วโมงต่อวันเป็นแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด แต่สิ่งที่กำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ขาดหายไปคือบางครั้งกำลังพลควรจัดเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพอย่างเหมาะสมแต่ยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่ดีพอเป็นสิ่งที่ทางผู้บริหารควรนำไปพิจารณา

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัด ลพบุรี หากมีโอกาสควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ยังไม่ได้ศึกษาด้วยเพื่อเปรียบเทียบในความเหมือนหรือแตกต่างของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งข้อมูลที่ได้เพิ่มเติมนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ที่จะได้เข้าใจถึงปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การวางแผนงานกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น

3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานในระดับกองบัญชาการต่อไป

3.2.3 การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานของหน่วยปืนใหญ่สนามและหน่วย ปตอ. ต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล (2544) *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อรุณยา (2545) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- จิตลดา พัดเย็น ร.ต.ท.หญิง (2543) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*
ตรวจคนเข้าเมือง : กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนะ เกษโกศล (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
วิทยาลงกรณ์
- ฐนิตา ปัตตานี (2546) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียง*
แห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณฤมล ศรีทอง (2547) *ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*
การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์, พ.ต.ต. (2543) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน*
สำนักงานตำรวจสันติบาล วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดีมิตรออฟเซท
- ปิยะนุช นรินทร์ (2545) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา*
จำกัด (มหาชน) รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พนัส หันนาคินทร์ (2542) *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณิ ลิ้มอักษร (2540) *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) *แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*
กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

- ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และ
สิ่งท้าทาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร จุฑาทอง
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2545) *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา
บริษัท อดิพร จำกัด ชลบุรี* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพร เฟื่องจันทร์ (2547) *แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ผู้จัดการ
สร้อยตระกูล (ตี๋ยานนท์) อรรถมานะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สุรทิน นำลาภ (2544) *ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในเขต 49 มหาสารคาม* บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- แสงอรุณ วสวนนท์ (2547) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม
รัตนโกสินทร์ ภาคนิพนธ์* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อนุวัฒน์ วิรัตน์จินดา (2546) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัดชัยภูมิ กรุงเทพมหานคร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต*
- อำนวยการ ประกาย (2546) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร วิทยาสู่ทิว
เอกสารประกอบการบรรยายสรุป ของกรมยุทธบริการทหาร (2549)
- Herzberg, Fredrick. (1959). *The Motivation to work*. New York : John wiley & Sons, Inc.
- Hersey, Pual and Blanchard, Kenneth H. (1977). *Management of Organizational
Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice - Hill.
- Manning, Renfo Clark. (January 1997). "The Satisfies and Dissatisfiers of Virginia
Superintendents of School". *Dissertation Abstracts International*, 37 (7) :4028 - A.
- Reiss, Albert J. (1971). *Career Orientation, Job Satisfaction and the Assessment of
Low Enforcement Problem by Police officer*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Vickstorm, Rodney Arlyn. (March 1971). "An Investigation into Job Satisfaction Among
Teachers". *Dissertation Abstracts International*, 31 (9) : 1249 - A.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา
โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อศึกษานี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา
โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล
กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี
2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยที่ไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ
คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษา ต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(สิบเอกสพล ไกรฤกษ์)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25- 30 ปี
 อายุ 31 - 40 ปี อายุ 40 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส
 หย่าร้าง/ม่าย

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 6
 ระดับอนุปริญญา
 ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโทขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

นายทหารสัญญาบัตร
 นายทหารประทวน
 พนักงานราชการ

6. รายได้

รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท
 รายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000
 รายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท
 รายได้มากกว่า 30,000 บาท

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้ และทำเครื่องหมาย ลงในช่องตัวเลือกที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี โดยมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน มากที่สุด
 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน มาก
 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปานกลาง
 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน น้อย
 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของท่านและวางแผนป้องกันปัญหาของท่าน					
2. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ					
3. หน่วยงานของท่านใช้หลักในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน					
4. หน่วยงานของท่านให้ความรู้ที่เราเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน					
5. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
7. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
8. ท่านเป็นที่สนใจในที่ประชุมหรือทำกิจกรรมร่วมกัน					
9. ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน					
10. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
ด้านลักษณะงาน					
11. งานของหน่วยงานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน					
12. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
13. ท่านยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ					
14. ลักษณะงานของท่านมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ชัดเจน					
15. ลักษณะงานของท่านมีความยืดหยุ่นเพื่อคล่องตัวในการทำงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. ท่านมีโอกาสดำเนินการในกิจการได้อย่างเต็มที่					
17. ท่านรับทราบความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน					
18. หน่วยงานของท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กองทัพบกกำหนด					
19. ท่านมีโอกาสดำเนินการแทนหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ					
20. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ					

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
21. ท่านมีโอกาสไปสัมมนาฝึกศึกษาทั้งในและนอกสถานที่					
22. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม					
23. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อทำงานกับหน่วยงาน					
24. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
25. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ของท่าน					
ด้านเงินเดือน					
26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
27.สวัสดิการเช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรทุนการศึกษา มีความเหมาะสม					
28. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
29. ท่านต้องทำงานหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติ					
30. การประเมินขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันเสมอ					
32. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สามัคคีกันเป็นอย่างดี					
33. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานกันอย่างสบายใจ					
34. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสนับสนุนการทำงานของ ท่านเสมอ					
35. ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงานหรือในโอกาสพิเศษ					

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
36. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่มีขั้นตอนมากมาย					
37. การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
38. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
39. ผู้บังคับบัญชาให้คำคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางต่างๆ ที่ชัดเจน					
40. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่สูง					
ด้านนโยบายการบริหาร					
41. นโยบายของหน่วยงานท่านมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้					
42. นโยบายของหน่วยงานท่านตอบสนองนโยบายกองทัพบก และเป็นธรรมเนียมในการปฏิบัติ					
43. นโยบายของหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีความรู้เพิ่มเติม					
44. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและ กฏระเบียบของหน่วยงาน					
45. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการจัดโครงสร้างตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
46. ท่านรู้สึกว่ามีปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว					
47. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี					
48. หน่วยงานของท่านได้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
49. สถานที่ทำงานของท่านถูกสุขอนามัยและมีการป้องกันเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
50. บรรยากาศในการทำงานมีความสนุกเป็นมิตรต่อกัน					
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ					
51. วิชาชีพที่ท่านฝึกและศึกษามาตรงกับงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำ					
52. ท่านสามารถฝึกวิชาชีพในหน่วยงานของท่าน					
53. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติม					
54. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกและศึกษาตามแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง					
55. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนวิชาชีพ เช่น การให้กำลังพล ไปเรียนต่อให้สูงขึ้น					
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
56. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่หน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุราชการ					
57. ท่านมีความรู้สึกว่ามีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง					
58. ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้องจำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน					

แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
59. หากท่านทำผิดพลาดจะได้รับโทษอย่างยุติธรรม					
60. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงและเติบโตได้ในอนาคต					
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
61. การปฏิบัติงานนอกเวลาไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว					
62. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพอย่างเหมาะสม					
63. ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
64. การแบ่งเวลางานเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
65. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการออกกำลังกายอย่างน้อยครึ่งชั่วโมงต่อวัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพล
กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่จังหวัดลพบุรีปัจจัยแรงจูงใจ
ในการทำงานขององค์กร

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ปัจจัยต้นทุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

1. ด้านเงินเดือน

ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อคิดเห็น

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....



4. ด้านนโยบายการบริหาร

ข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

ข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ



7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การประเมินกับข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามในแต่ละแบบสอบถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบไปด้วย ดร.เปรมจิตร บุญสาย ผู้อำนวยการศูนย์สระแก้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ นายสมหมาย สังขะวินิจ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหัวช้าง นายเพียร เหมภิมล ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอรัญประเทศ

ตารางที่ 1 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	0	1	2	0.67
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 2 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6	1	1	0	2	0.67
7	1	1	1	3	1.00
8	1	0	1	2	0.67
9	1	1	1	3	1.00
10	1	1	1	3	1.00

ตารางที่ 3 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านลักษณะงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
11	1	0	1	2	0.67
12	1	1	1	3	1.00
13	1	0	1	2	0.67
14	1	1	1	3	1.00
15	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 4 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
16	0	1	1	2	0.67
17	1	1	1	3	1.00
18	1	1	1	3	1.00
19	1	0	1	2	0.67
20	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 5 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21	1	0	1	2	0.67
22	1	1	1	3	1.00
23	0	1	1	2	0.67
24	1	1	1	3	1.00
25	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 6 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านเงินเดือน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	1	1	1	3	1.00
27	1	0	1	2	0.67
28	0	1	1	2	0.67
29	1	0	1	2	0.67
30	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 7 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
31	1	1	1	3	1.00
32	1	1	1	3	1.00
33	1	1	1	3	1.00
34	1	1	1	3	1.00
35	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 8 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
36	1	1	1	3	1.00
37	1	0	1	2	0.67
38	0	1	1	2	0.67
39	1	0	1	2	0.67
40	1	1	1	3	1.00

ตารางที่ 9 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านนโยบายการบริหาร

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
41	0	1	1	2	0.67
42	1	1	1	3	1.00
43	1	1	1	3	1.00
44	1	1	1	3	1.00
45	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 10 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
46	1	1	1	3	1.00
47	1	0	1	2	0.67
48	0	1	1	2	0.67
49	1	0	1	2	0.67
50	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 11 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านสถานภาพของวิชาชีพ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
51	1	1	1	3	1.00
52	1	1	1	3	1.00
53	1	1	1	3	1.00
54	1	1	1	3	1.00
55	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 12 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านความมั่นคง
ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
56	1	0	1	2	0.67
57	1	1	1	3	1.00
58	1	0	1	2	0.67
59	1	1	1	3	1.00
60	1	0	1	2	0.67

ตารางที่ 13 แสดงค่าค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
61	0	1	1	2	0.67
62	1	1	1	3	1.00
63	1	1	1	3	1.00
64	1	0	1	2	0.67
65	1	0	1	2	0.67

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
H1	230.8333	1942.0057	.7395	.9843
H2	230.9333	1917.9264	.8184	.9841
H3	230.6667	1948.3678	.5961	.9844
H4	230.7333	1936.4782	.7287	.9843
H5	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
I6	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
I7	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
I8	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
I9	231.1333	1926.5333	.7196	.9843
I10	230.7333	1947.0299	.5586	.9845
J11	230.8667	1958.9471	.5370	.9845
J12	230.9667	1954.7230	.5172	.9845
J13	230.6667	1955.1954	.5349	.9845
J14	231.1000	1925.2655	.7738	.9842
J15	231.0333	1931.8954	.7709	.9842
K16	230.6000	1949.1448	.6289	.9844
K17	230.5667	1928.5299	.8071	.9841
K18	230.7333	1941.9264	.5958	.9845
K19	230.7333	1933.3057	.6495	.9844
K20	230.6000	1957.0069	.5524	.9845
L21	230.4667	1968.1195	.4385	.9846

L22	230.8333	1923.5230	.7863	.9842
L23	230.7000	1940.8379	.6560	.9844
L24	230.5667	1965.4954	.5842	.9845
L25	230.7667	1918.3920	.8235	.9841
M26	230.8333	1923.5230	.7863	.9842
M27	230.7000	1940.8379	.6560	.9844
M28	230.5667	1965.4954	.5842	.9845
M29	230.7667	1918.3920	.8235	.9841
M30	230.8333	1923.5230	.7863	.9842
N31	230.7000	1940.8379	.6560	.9844
N32	230.5667	1965.4954	.5842	.9845
N33	230.7667	1918.3920	.8235	.9841
N34	230.8333	1923.5230	.7863	.9842
N35	230.7000	1940.8379	.6560	.9844
O36	230.5667	1965.4954	.5842	.9845
O37	230.7667	1918.3920	.8235	.9841
O38	230.8333	1923.5230	.7863	.9842
O39	230.7000	1940.8379	.6560	.9844
O40	230.5667	1965.4954	.5842	.9845
Q41	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
Q42	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
Q43	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
Q44	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
Q45	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
R46	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
R47	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
R48	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
R49	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
R50	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
S51	230.9000	1933.8862	.7728	.9842

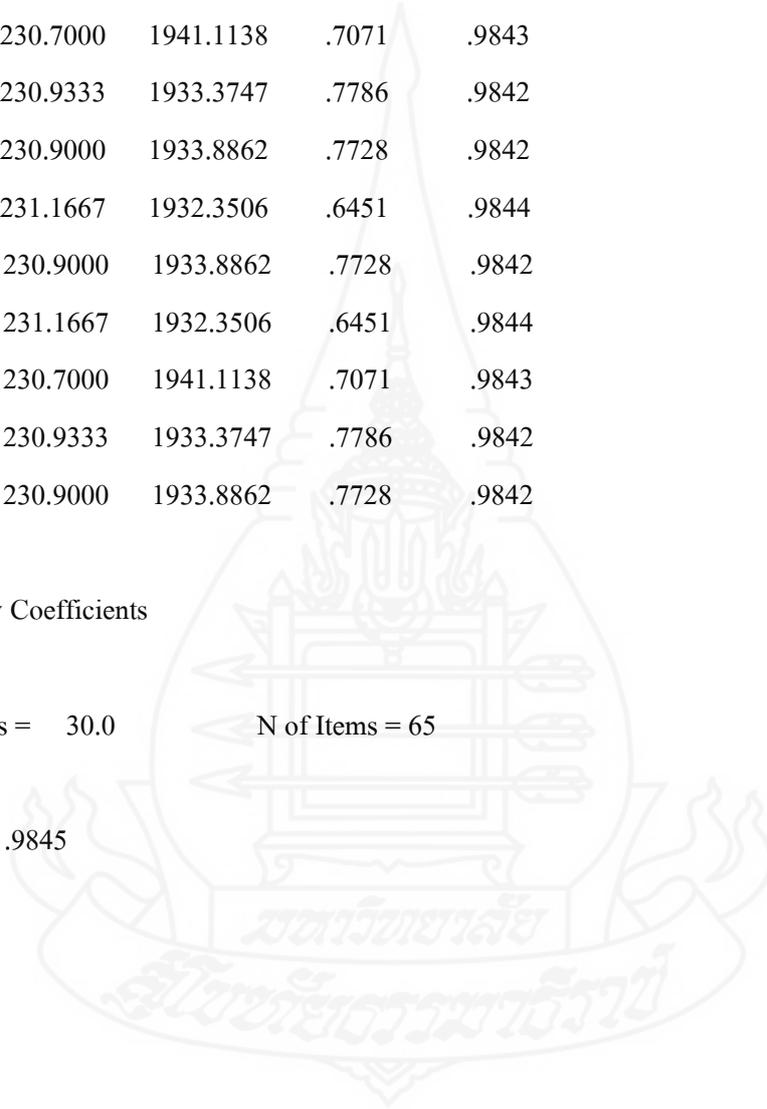
S52	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
S53	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
S54	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
S55	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
T56	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
T57	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
T58	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
T59	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
T60	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
U61	230.9000	1933.8862	.7728	.9842
U62	231.1667	1932.3506	.6451	.9844
U63	230.7000	1941.1138	.7071	.9843
U64	230.9333	1933.3747	.7786	.9842
U65	230.9000	1933.8862	.7728	.9842

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 65

Alpha = .9845



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	สิบเอกสพล ไกรฤกษ์
วัน เดือน ปีเกิด	27 มิถุนายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ 2540
สถานที่ทำงาน	กองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ อำเภอเมือง ตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่ง	เสมียน

