

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่16

พันโท สงกรานต์ นิลพันธุ์

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2551

Motivation Factors of Personal of The Sixteen Yala Task Force

Lt.Col. Songkran Ninpan

**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**

2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจฉิมใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16
ชื่อและนามสกุล พันโทสงกรานต์ นิลพันธุ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

..... ๑๙ ๘๕๖ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

..... กิ่งพร ทงใบ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทงใบ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปึงจ้ยจุงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16
ผู้ศึกษา พันโท สงกรานต์ นิลพันธุ์ ปริญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาปึงจ้ยจุงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำคัญและความพึงพอใจในปึงจ้ยจุงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 (2) ศึกษาเปรียบเทียบปึงจ้ยจุงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ตามปึงจ้ยส่วนบุคคล (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 มีจำนวนทั้งสิ้น 526 นาย ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จากผลการคำนวณดังกล่าวได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 227 นาย เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าของลิเคิร์ท วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ให้ความสำคัญกับปึงจ้ยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และมีความพึงพอใจในปึงจ้ยสุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง และให้ความสำคัญกับปึงจ้ยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และมีความพึงพอใจในปึงจ้ยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรวางแนวทางเพิ่มค่าตอบแทนและสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับกำลังพล ให้การยกย่องในการทำงาน และมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ ปึงจ้ยจุงใจในการทำงาน บุคลากร หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิติชัยกุล อาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ถ่ายทอดวิชาความรู้การทำศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ กระผมขอขอบคุณในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กระผมขอขอบคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ช่วยทำให้กระผมสามารถทำ ศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนที่ได้ศึกษาร่วมกันมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณอินทรภาพร จันทร์ทิพย์ ที่เป็นผู้ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนข้อมูลการศึกษาทุกอย่าง

ท้ายที่สุดขอขอบคุณ ทุกคนในครอบครัวของกระผมที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่กระผมในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันนี้จนสำเร็จการศึกษา ซึ่งกระผมถือว่ามีค่าเป็นอย่างยิ่ง คุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ กระผมขอมอบให้เป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหารผู้ที่เสียสละทุกคน

สงกรานต์ นิลพันธุ์

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
ความสำคัญ.....	2
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน.....	8
แนวทางและเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	18
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป.....	22
ส่วนที่ 2 ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย.....	25
และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามปัจจัยส่วนบุคคล	38
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
สรุปการวิจัย	128
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	135
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	147
ก แบบสอบถาม	149
ประวัติผู้ศึกษา	153

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป 22
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย..... 26
ตารางที่ 4.3	จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความสำคัญ ของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน..... 27
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย..... 29
ตารางที่ 4.5	จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความพึงพอใจ ของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน..... 30
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน..... 32
ตารางที่ 4.7	จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความสำคัญ ของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในรายด้าน..... 33
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจปัจจัย กระตุ้นการทำงาน..... 35
ตารางที่ 4.9	จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความความพึงพอใจ ของปัจจัยสุขกระตุ้นการทำงานในรายด้าน..... 36
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุ..... 38
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุ..... 39
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 40
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม สถานภาพสมรส..... 41
ตารางที่ 4.14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา..... 42
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม ระดับการศึกษา..... 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม อายุงานปัจจุบัน.....	44
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตาม อายุงานปัจจุบัน.....	45
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	46
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	47
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม รายได้อื่นๆต่อเดือน.....	48
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตาม รายได้อื่นๆต่อเดือน.....	49
ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตาม ชำรษาการทหาร.....	50
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตาม ชำรษาการทหาร.....	51
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม อายุ.....	52
ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม อายุ.....	53
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	54
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	55
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม อายุงานในปัจจุบัน.....	58
ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม อายุงานในปัจจุบัน.....	59
ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	60
ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม รายได้อื่นๆต่อเดือน.....	62
ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม รายได้อื่นๆต่อเดือน.....	63
ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความสำคัญ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม ประเภทข้าราชการทหาร.....	64
ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวม ของความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตาม ประเภทข้าราชการทหาร.....	65
ตารางที่ 4.38 ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยของใจในการทำงาน จำแนกตาม กลุ่มอายุ.....	66
ตารางที่ 4.39 ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยของใจจำแนกตามสถานภาพสมรส	68
ตารางที่ 4.40 ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยของใจจำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
ตารางที่ 4.40-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของใจในการทำงานในประเด็น งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ที่เป็นรายคู่ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	72
ตารางที่ 4.40-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.40-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.40-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.41	ค่าสถิติเปรียบเทียบ ความพึงพอใจ ในปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม อายุงานปัจจุบัน.....	74
ตารางที่ 4.41-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน	76
ตารางที่ 4.41-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น มีความรับผิดชอบ และมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ เป็นรายคู่ จำแนกตาม อายุงานปัจจุบัน.....	76
ตารางที่ 4.41-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน.....	77
ตารางที่ 4.41-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน.....	77
ตารางที่ 4.42	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	78
ตารางที่ 4.42-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เป็นรายคู่ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	80
ตารางที่ 4.42-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำเป็นรายคู่ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	80
ตารางที่ 4.42-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	81
ตารางที่ 4.42-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	81
ตารางที่ 4.42-5	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.42-6	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	82
ตารางที่ 4.43	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามรายได้ อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	83
ตารางที่ 4.43-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	85
ตารางที่ 4.43-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น งานที่ทำไม่ยากเกินไป หรือง่ายเกินไป เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	85
ตารางที่ 4.43-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	86
ตารางที่ 4.43-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่จำแนกตามรายได้อื่นๆ(เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ) ...	86
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม ประเภทข้าราชการทหาร.....	87
ตารางที่ 4.44-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	89
ตารางที่ 4.44-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เป็นรายคู่ จำแนกตาม ข้าราชการทหาร.....	89
ตารางที่ 4.44-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำเป็นรายคู่ จำแนกตาม ข้าราชการทหาร.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.44-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการ ทหาร.....	90
ตารางที่ 4.44-5	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	90
ตารางที่ 4.44-6	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	91
ตารางที่ 4.45	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	91
ตารางที่ 4.46	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสถานภาพ สมรส.....	95
ตารางที่ 4.47	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	98
ตารางที่ 4.47-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ในประเด็น ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	101
ตารางที่ 4.47-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ในประเด็น ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	101
ตารางที่ 4.47-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ในประเด็น ความจริงใจ สนิทสนม / ความสัมพันธ์ ที่นอกเหนือจากการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	102
ตารางที่ 4.48	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุงาน ในปัจจุบัน.....	102
ตารางที่ 4.48-1	เปรียบเทียบความแตกต่าง ความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน.....	105
ตารางที่ 4.48-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน.....	106
ตารางที่ 4.48-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน.....	106
ตารางที่ 4.49	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.49-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น นโยบาย การจ่ายค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	110
ตารางที่ 4.49-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นลักษณะ ทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	110
ตารางที่ 4.49-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่าจ้าง หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	111
ตารางที่ 4.49-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าล่วงเวลา เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	111
ตารางที่ 4.49-5	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	112
ตารางที่ 4.50	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตาม รายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	113
ตารางที่ 4.50-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นนโยบาย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ).....	116
ตารางที่ 4.50-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นนโยบาย การประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ).....	116
ตารางที่ 4.50-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นลักษณะของ สายการบังคับบัญชาเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียงเงินพิเศษ).....	117
ตารางที่ 4.50-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ).....	117
ตารางที่ 4.50-5	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	118
ตารางที่ 4.50-6	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าจ้าง หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียงเงินพิเศษ)...	118
ตารางที่ 4.50-7	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.50-8	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าเดินทาง/ บริการรถรับส่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ).....	119
ตารางที่ 4.50-9	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่ารักษาพยาบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)	120
ตารางที่ 4.50-10	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นกิจกรรม สันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี เป็นรายคู่ จำแนกตาม รายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)	120
ตารางที่ 4.50-11	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความจริงใจ สนิทสนม/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)	121
ตารางที่ 4.50-12	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความมั่นคง ขององค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)	121
ตารางที่ 4.50-13	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นขนาดและ ชื่อเสียงขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ).....	122
ตารางที่ 4.50-14	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความมั่นคง เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)	122
ตารางที่ 4.51	ค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามประเภท ข้าราชการทหาร.....	123
ตารางที่ 4.51-1	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นนโยบาย การจ่ายค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	126
ตารางที่ 4.51-2	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น ลักษณะ ทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	126
ตารางที่ 4.51-3	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น ค่าจ้าง หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	126
ตารางที่ 4.51-4	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	127
ตารางที่ 4.51-5	เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่ารักษาพยาบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร.....	127

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 เป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำลังที่มาปฏิบัติงาน จัดกำลังมาจาก กองพลทหารม้าที่ 1 ค่ายพ่อขุนผาเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ กองบังคับการหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 อยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดยะลา โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดยะลาประมาณ 60 กิโลเมตร ไปตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 410-สายยะลา-เบตง มีที่ตั้งอยู่ที่วัดธารโต ตำบลธารโต อำเภอธารโต จังหวัดยะลา มีภารกิจรับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ อำเภอธารโตและอำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยมีการวางกำลังครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบทั้งสองอำเภอ หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 เข้ามาปฏิบัติงานในศักราชพื้นที่รับผิดชอบตั้งแต่ 1 เมษายน 2551 – 30 กันยายน 2551 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้นจะต้องใช้ความทุ่มเท ขยันและอดทน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องอาศัยแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรในหน่วยได้ใช้ขีดความสามารถ ความตั้งใจ และ การทุ่มเทเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานและองค์กร โดยไม่ใช่เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยและองค์กรได้อย่างสูงสุด

หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 มีการดำเนินงานในรูปแบบที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร การให้สวัสดิการและผลตอบแทนบางอย่างแก่บุคลากรจึงมีรูปแบบที่แตกต่างจากบริษัท เอกชนต่างๆไป บุคลากรทั้งหมดของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 มีจำนวน 526 นาย ได้รับค่าตอบแทนทั้งในรูปค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอนและเป็นประจำ ถึงแม้ว่าลักษณะการดำเนินงานของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จะเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร แต่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2538) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ในองค์กรถือว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กร จะ

สามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะ ระยะก่อนที่บุคลากรจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคลากรนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็น ช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ขององค์กรในที่สุด ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มี คุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตาม ความต้องการของพนักงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 เนื่องจากหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 เป็นองค์กรของรัฐ ไม่มีวัตถุประสงค์แสวงหากำไรประกอบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการจะแตกต่างกับบริษัทเอกชน อื่นๆ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางใน การจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 และความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดี และมี ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ในที่สุด

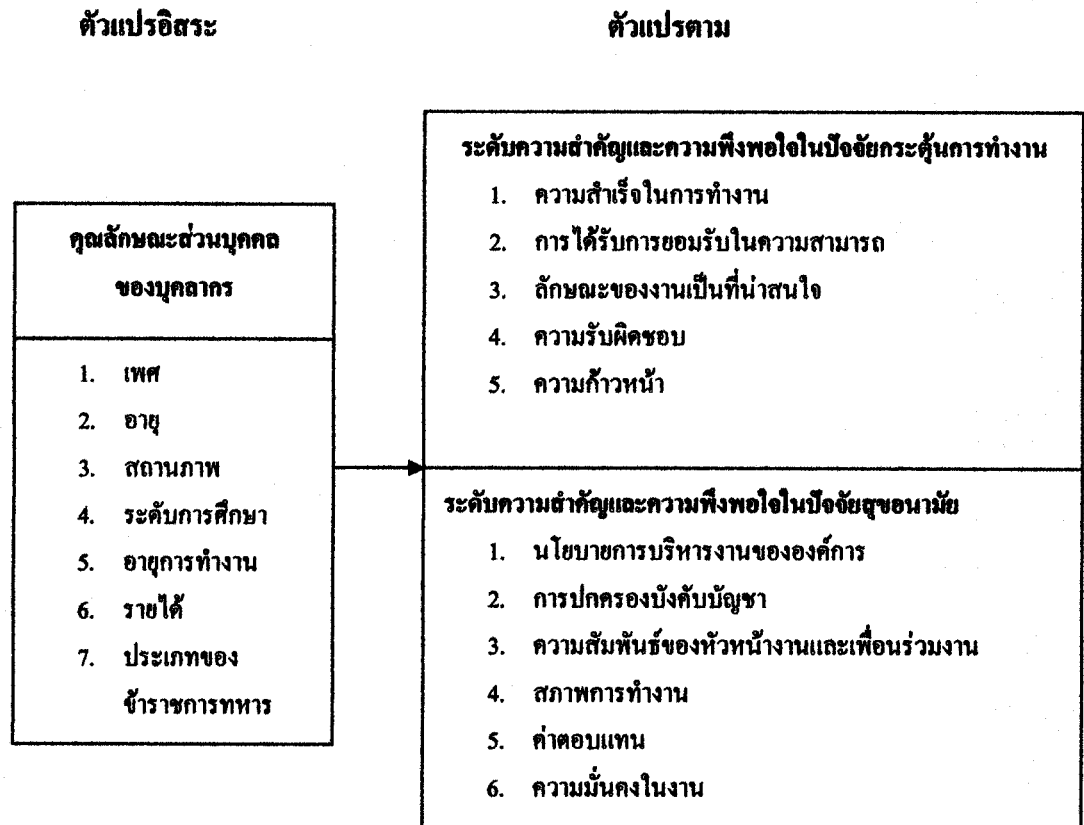
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญและความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจ ยะลาที่ 16

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงานแตกต่างกัน

4.2 บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันให้มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากร หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่16 จำนวน 526 นาย ประกอบด้วย นายทหาร จำนวน 37 นาย นายสิบ จำนวน 191 นาย พลทหารจำนวน 298 นาย ขนาดตัวอย่างคำนวณได้ 227 นาย

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาเนื้อหาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ทเซอร์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่16 ตัวแปรตาม ได้แก่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

1. นโยบายการบริหารงานขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพการทำงาน
5. ค่าตอบแทน
6. ความมั่นคงในงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้ระยะเวลา 5 เดือนตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2551 – พฤศจิกายน พ.ศ. 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจดังนี้

1) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สถานภาพ และความมั่นคง

2) ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivator Factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ประกอบด้วย นายทหาร นายสิบ และพลทหาร

6.3 หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 หมายถึง หน่วยงานทางทหารเฉพาะกิจ ที่จัดกำลังมาจาก กองพลทหารม้าที่ 1 และมาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดยะลาและรับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่อำเภอธารโตและอำเภอเบตง จังหวัดยะลา

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16

7.2 ผลการศึกษาในครั้งนี้อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดปัจจัยจูงใจต่างๆในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

1.1 ความหมายของการจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2535 : 414) ให้ทัศนะว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ ของแต่ละบุคคล เหตุจูงใจอันสำคัญ คือ ความต้องการ (needs)

ราณี อธิชัยกุล (2535 : 183) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การชักนำให้คนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวง่ายๆคือ การทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จขององค์กรได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 119) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับเคลื่อน (internal Drive) ที่จะทำให้นุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้

สุชา จันทน์เอม (2529 : 101) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจโดยทั่วๆ ไปหมายถึง

1. สถานะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง ที่ตั้งไว้
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมายปลายทาง

คนจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตต์เบิร์ก (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540:167) เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เข้ากับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เช่น ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน และเชื่อมโยงความพึงพอใจในงานเข้ากับปัจจัยการจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทายของงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่

2.2.1.1 นโยบายขององค์กร (Organization policies) ได้แก่ นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความเป็นธรรมในองค์กร

2.2.1.2 ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆมาปรับใช้ในองค์กรได้

2.2.1.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.2.1.4 ค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน (Base wage of salary) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม

2.2.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่ พฤติกรรมต่างๆของคนในองค์กร ความมีน้ำใจ มีศรัทธา ให้ความร่วมมือ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ไม่เอารัดเอาเปรียบ ไม่ทับถมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.2.1.6 สถานภาพ (Status) ได้แก่ สถานะของบุคคลในองค์กร สิ่งที่แสดงถึงสถานภาพหรือความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร เช่น การมีห้องทำงานส่วนตัว มีเลขานุการ มีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.2.1.7 ความมั่นคง (Security) ได้แก่ ความมั่นคงของงานที่ทำ ความมั่นคงของบริษัท

2.2.2 ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลใช้

ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับสัมพันธกับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ได้แก่

2.2.2.1 ความสำเร็จ (Achievement) การที่สามารถทำงานให้ลุล่วงหรือ
สามารถแก้ปัญหา อุปสรรคไปได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น
ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

2.2.2.2 การยกย่อง (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อน
ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีใน
ผลงานและความสามารถ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจิตใจในการ
ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2.2.3 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย
ความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด

2.2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น การได้รับเกียรติและ
ความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆอย่างอิสระเสรี ให้โอกาสในการทำงานอย่าง
เต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป

2.2.2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) เช่น การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น
เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้
บุคลากรตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

2.2.2.6 ความเจริญเติบโต (Growth) เช่น การมีโอกาที่จะเจริญเติบโต
มีโอกาที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และพยายามทำให้งานนั้นมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น ถึงแม้จะไม่ได้ช่วยให้ผลผลิต หรือประสิทธิภาพ
เพิ่มขึ้น แต่ก็ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้ (ริงสรรค ประเสริฐศรี, 2548)
กล่าวได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นอาจสามารถดึงดูดให้คนที่มีความสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานกับ
องค์การในระยะเริ่มแรก แต่ก็ไม่สามารถเป็นรากฐานของความพึงพอใจในงานในระยะยาวและ
ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านชื่อเสียงและความสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยปัจจัยจูงใจที่กระตุ้น
การทำงานประกอบกันด้วย ปัจจัยทั้ง 2 ประการจึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ควบคู่กันในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Vroom's Expectancy theory)

Victor H.Vroom. (1964) ได้ทฤษฎีมาจากพัฒนาสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะ
ถูกจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามของเขา จะทำ

ให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆหนึ่งได้ว่า การจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3 ประการ คือ

2.3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอดสาหะเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

2.3.2 การประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่า หากทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหวังแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้าม ไม่ได้รับเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

2.3.3 คุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจเท่าเทียมกัน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉยๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค

คิดค้นขึ้นโดย Stacy Adams กล่าวถึงถึงสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ องค์ประกอบที่มีผลต่อบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกเรื่องความยุติธรรมและความเสมอภาค ประการที่สองคือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาค โดยจะแสดงออกเพื่อปรับเปลี่ยนให้มีความรู้สึกว่าจะได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคแล้วความรู้สึกว่ายุติธรรมและเสมอภาคเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบระหว่าง Outcomes (สิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงาน) กับ Inputs (สิ่งที่บุคคลให้กับงาน) Outcomes หมายถึงสิ่งทุกอย่างที่เป็นผลมาจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ความสำเร็จ และมีตรภาพ เป็นต้น ส่วน Inputs หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลใช้เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ เวลาในการทำงาน และความอดสาหะพยายาม เป็นต้น

2.5 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานคอ์แมน (Korman , 1977:58) ได้จำแนกความพึงพอใจเป็น 2 กลุ่มคือ

2.5.1 ทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2.5.2 ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจ

พรพิมล วรวิฑูรย์พงศ์ (2529 : 26) กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นศิลปะอันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะการปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่ง แต่ละองค์กร ย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ต่างกันทั้งในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน และบุคคลแต่ละประเภทและกรณีไป ได้มีการจำแนกแนวทางการสร้างสรรค์การจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

1. การดำเนินการอย่างเด็ดขาด (Be strong) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงาน และหากไม่ปฏิบัติตามก็ให้ไล่ออกไปวิธีการนี้มีแนวความคิดที่มุ่งยึดถือบุคคลเสมือนวัตถุ คนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์การจำเป็นต้องใช้แรงงานให้คุ้มค่า และองค์การมีความนึกคิดว่า การที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานและได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้น เป็นการสนองความต้องการของคนงานแล้ว ดังนั้นบุคคลเหล่านั้นอาจไม่ปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ เหตุว่าความต้องการของเขาได้รับการสนองตอบแล้ว ดังนั้นองค์การจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงาน การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือจูงใจอันสำคัญตามวิธีการนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Be good) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน องค์การพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน และองค์การประกอบในการปฏิบัติงานอื่นๆเท่าที่ควรจะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆให้แก่คนงาน เพื่อจะได้มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

3. การดำเนินการแบบต่อรอง (Implicit bargaining motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงาน การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การกำหนดอัตราค่าจ้าง และชั่วโมงการทำงานร่วมกัน โดยการต่อรองบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงและความสามารถที่พึงปฏิบัติได้ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้อุทิศแรงกายและแรงใจให้แก่งานอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เช่น องค์กรอาจกำหนดมาตรฐานและชั่วโมงการปฏิบัติงานไว้ หากพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐาน ก็จะผ่อนคลายการควบคุมหรือให้ควบคุมกันเองได้

4. การดำเนินการโดยการแข่งขัน (Competition motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีลักษณะเป็นแบบปฏิฐาน องค์กรหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดวิธีการวัดผลไว้ และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัด และผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น การจูงใจในลักษณะนี้นอกจากจะสามารถทำได้เป็นรายบุคคลแล้ว ยังอาจนำไปใช้ในการจูงใจเป็นกลุ่มได้อีกด้วย เช่น จัดให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เกิดสามัคคีธรรมในกลุ่มและเกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่ม อย่างไรก็ตาม นักบริหารจะต้องระมัดระวังเกี่ยวกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มและหาทางป้องกันได้ด้วย

5. การดำเนินการแบบให้จูงใจตนเอง (Internalize motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมจิต (Collective mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ปฏิบัติงาน สร้างท่าทีในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of belonging) ขึ้น ในกลุ่มของพนักงาน การนำวิธีนี้ให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ เกณฑ์ควบคุมงาน ตลอดจนการมีสิทธิมีเสียงต่างๆ จะช่วยให้เกิดความรักและห่วงใยในงานและองค์กรของตนขึ้น อันจะเป็นผลทำให้คนงานมีสัมพันธอันดีต่อองค์กรและหน่วยงาน การจูงใจโดยวิธีนี้ หากสร้างสรรค์ให้มีขึ้นได้จะให้ความก้าวหน้าอันจริงแก่องค์กรเป็นอันมาก(สมพงษ์ เกษมสิน,2535:79)

สมพงษ์ เกษมสิน(2535:79) การจูงใจ มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรย่อมมีผลเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับผลผลิต และการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นหน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้า จึงต้องพยายามที่จะแสวงหาและพยายามใช้เทคนิคต่างๆเพื่อสร้างสรรค์สิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ร่วมงาน และ/

หรือผู้ได้บังคับบัญชา ศาสตราจารย์ Philip Marvin ได้กล่าวว่า การที่จะสามารถใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้นั้น จำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนเกื้อหนุนต่อการจูงใจด้วย เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจอย่างได้ผล อาจกล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจได้ดังนี้ คือ

1. ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบาย และแผนงานขององค์กร
 2. ผู้บริหารและคนงานจักต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร ไปในทำนองเดียวกัน
 3. ต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่าเขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่า
 4. ทุกคนในองค์กรควรได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงานร่วมกัน
 5. มาตรการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรม และได้กำหนดไว้เป็นการแน่นอนล่วงหน้า
 6. หน้าที่การงานควรกำหนดขึ้นไว้ให้เป็นการแน่นอนถูกต้อง
 7. ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงาน ควรให้มีลักษณะเหมาะสมและน้อมนำใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ
 8. แผนการดำเนินงานขององค์กรจะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 9. สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ปรองดองระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติการ ให้กลมกลืนและราบรื่นอยู่เสมอ
- เมื่อนักบริหาร ได้ทราบถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจแล้ว จึงสามารถที่จะนำปัจจัยเหล่านี้ ไปประยุกต์ใช้กับเทคนิคการสร้างสรรค์การจูงใจ ได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัฒนา คู่ม่วงศ์ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 มีระดับความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ ของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีภูมิลำเนา เศรษฐกิจและสังคมต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 ที่มีอายุราชการ ระดับการศึกษา กองร้อยที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการต่างกันเมื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ สวัสดิการของหน่วย และการควบคุมงานจากหน่วยควบคุมทางยุทธการอยู่ในระดับต่ำ การหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในหน้าที่ราชการ พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมทุกด้าน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน การควบคุมจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ รายได้ การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สวัสดิการของหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกตามลำดับจากมากไปหาน้อย

กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกปัจจัย ทางด้านความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานนั้น เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน ยกเว้นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยค่าตอบแทน ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากแต่กลับมีค่าเฉลี่ยของระดับความพอใจน้อย

พรสวรรค์ ขุมพถกุด (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวิทยาลัย โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเลิศ เลื่อนยืนยงค์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ รวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมาก ในปัจจัยงูใจ รวม 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

สมบัติ อังนุทริริยะ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัท แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจปัจจัยงูใจโดยรวมในระดับมาก โดยกลุ่มปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษาพบว่า ที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านนโยบายการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

เทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2545) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงงูใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม โดยรวมแล้วมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงงูใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลต่างๆ การที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา และประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การที่ได้ทำงานที่เป็นงานที่ท้าทาย มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การได้รับคิชอบงานอย่างเต็มที่และการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนในด้านความคาดหวังในงาน ตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังที่จะมีโอกาส

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 รวมจำนวนทั้งสิ้น 526 นาย ประกอบด้วย นายทหาร จำนวน 37 นาย นายสิบ จำนวน 191 นาย พลทหาร จำนวน 298 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ดังนี้

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

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16

e = ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาในครั้งนี้ยอมให้มีการคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5

$$\begin{aligned} n &= \frac{526}{1+526(0.05)^2} \\ &= 227 \text{ นาย} \end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 นาย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งกลุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนในแต่ละกลุ่มโดยใช้สูตร Quota Sampling ดังนี้

$$n_1 = \frac{nN_1}{N}$$

โดยที่ n_1 = จำนวนหน่วยตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม
 n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด
 N = จำนวนบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16
 N_1 = จำนวนของประชากรของแต่ละกลุ่ม

ดังแสดงผลจำนวนกลุ่มตัวอย่างใน ตารางที่ 3.1

จากผลการคำนวณดังกล่าวได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 227 นาย สุ่มตัวอย่างบุคลากร หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 แบบง่าย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16	จำนวน ประชากร (คน)	การคำนวณ $n_1 = \frac{nN_1}{N}$	ขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษา (คน)
นายทหาร	37	$(227 \times 37) / 526 = 15.97$	16
นายสิบ	191	$(227 \times 191) / 526 = 82.42$	82
พลทหาร	298	$(227 \times 298) / 526 = 128.60$	129
รวม	526		227

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (questionnaire) โดยใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท และคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questions) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ (Checklists) โดยให้เลือกรับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scales) 5 ระดับ มีการให้คะแนนและแปลความหมายของระดับต่างๆ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน		ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจ
1	หมายถึง	น้อยที่สุด
2	หมายถึง	น้อย
3	หมายถึง	ปานกลาง
4	หมายถึง	มาก
5	หมายถึง	มากที่สุด

สำหรับการแปลผลคะแนนความสำคัญและความพึงพอใจในปัจจัยของใจ ของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจเขตที่ 16 ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ช่วง จากการคำนวณตามสูตร การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ น้อย
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมจากหนังสือ ตำรา เอกสารบทความ วิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จำนวน 227 นาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจของบุคลากร หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปึงจัญใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปึงจัญใจในการทำงานของบุคลากร ศึกษาเปรียบเทียบปึงจัญใจในการทำงานของบุคลากรตามปึงจัญส่วนบุคคล และเสนอแนะแนวทางส่งเสริมปึงจัญใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และนำเสนอผลจากการศึกษาวิจัยในรูปแบบของตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญและความพึงพอใจของปึงจัญใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ และประเภทข้าราชการทหาร ดังปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (227)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	227	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.4
21-30 ปี	162	71.7
31-40 ปี	18	8.0
41-50 ปี	34	15.0
51 ปีขึ้นไป	11	4.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (227)	ร้อยละ (100)
สถานภาพสมรส		
โสด	139	61.8
สมรส	85	37.8
หย่า	1	0.4
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	8	3.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	8.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	125	55.3
อนุปริญญา/ปวส.	52	23.0
ปริญญาตรี	22	9.7
อายุงานในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	19	8.4
1-3 ปี	122	53.7
มากกว่า 3-5 ปี	15	6.6
มากกว่า 5-10 ปี	23	10.1
10 ปีขึ้นไป	48	21.1
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	121	54.0
5,001-10,000 บาท	35	15.6
10,001-15,000 บาท	23	10.3
15,001-20,000 บาท	26	11.6
20,001 บาทขึ้นไป	19	8.5
รายได้อื่นๆ		
ต่ำกว่า 1,000 บาท	15	6.6
1,001-3,000 บาท	108	47.6
3,001-5,000 บาท	36	15.9
5,001-7,000 บาท	50	22.0
7,001 บาทขึ้นไป	18	7.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (227)	ร้อยละ (100)
ประเภทข้าราชการทหาร		
นายทหาร	16	7.0
นายสิบ	82	36.1
พลทหาร	129	56.8

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังต่อไปนี้

- เพศ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

- อายุ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 71.7 รองลงมา ได้แก่ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

- สถานภาพสมรส

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมา ได้แก่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และมีสถานภาพหย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

- ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา ได้แก่ การศึกษาระดับอนุปริญา/ปวส. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และการศึกษาระดับปริญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

- อายุงานในปัจจุบัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในปัจจุบัน 1-3 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา ได้แก่ มีอายุงานในปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และมีอายุงานในปัจจุบันมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

- รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน)

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา ได้แก่ มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็น

ร้อยละ 27.9 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

รายได้อื่นๆ ต่อเดือน เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ เป็นต้น

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา ได้แก่ มีรายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และมีรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

- ประเภทข้าราชการทหาร

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพลทหาร จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 รองลงมา ได้แก่ เป็นนายสิบ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และเป็นนายทหาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความพึงพอใจแบ่งออกเป็นความสำคัญและความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยด้านสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายองค์การ ลักษณะของการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ ความมั่นคง และความสำคัญและความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต ดังต่อไปนี้

2.1 ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

2.1.1 ภาพรวมความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการศึกษาวิจัยภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญทางปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายองค์การ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคง ดังปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำเร็จปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความสำคัญ		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายของศัการ	3.49	.755	ปานกลาง
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.84	.680	มาก
3. สภาพการทำงาน	3.71	.779	มาก
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.47	.986	มาก
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.73	.778	มาก
6. สถานภาพ	2.78	.832	มาก
7. ความมั่นคง	3.97	.823	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.58	.588	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .273) โดยให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .823) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .680) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .778)

2.1.2 ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นย่อย ดังปรากฏในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความสำคัญ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายองค์กร								
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	40 17.9%	92 41.1%	82 36.6%	9 4.0%	1 0.4%	3.72	.818	สำคัญมาก
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	65 28.8%	36 15.9%	73 32.3%	52 23.0%	0 0.0%	3.50	1.136	สำคัญมาก
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	23 10.4%	63 28.5%	89 40.3%	36 16.3%	10 4.5%	3.24	.996	สำคัญปานกลาง
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	21 9.3%	83 36.7%	98 43.4%	19 8.4%	5 2.2%	3.42	.857	สำคัญมาก
2. ลักษณะของกรบงกั้บปัญหา								
2.1 ลักษณะของสายการบงกั้บปัญหา	56 24.8%	85 37.6%	78 34.5%	7 3.1%	0 0.0%	3.84	.833	สำคัญมาก
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บงกั้บปัญหา	71 31.3%	92 40.5%	62 27.3%	1 0.4%	1 0.4%	4.02	.804	สำคัญมาก
2.3 มีการสอนงานการมอบหมายงาน	29 12.8%	112 49.6%	78 34.5%	6 2.7%	1 0.4%	3.72	.736	สำคัญมาก
2.4 ความยุติธรรมของผู้บงกั้บปัญหา	64 28.2%	72 31.7%	75 33.0%	15 6.6%	1 0.4%	3.81	.939	สำคัญมาก
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บงกั้บปัญหา	69 30.7%	62 27.6%	80 35.6%	13 5.8%	1 0.4%	3.82	.952	สำคัญมาก
3. สภาพการทำงาน								
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	38 17.0%	83 37.1%	88 39.3%	12 5.4%	3 1.3%	3.63	.874	สำคัญมาก
3.2 ลักษณะท่าทีที่ตั้งของหน่วยงาน	63 28.3%	83 37.2%	61 27.4%	16 7.2%	0 0.0%	3.87	.910	สำคัญมาก
3.3 ความพร้อมและความพอใจของอุปกรณ์ในการทำงาน	53 23.6%	77 34.2%	63 28.0%	26 11.6%	6 2.7%	3.64	1.047	สำคัญมาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยสุขภาพอนามัย	ระดับความสำคัญ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	72 32.0%	45 20.0%	60 26.7%	35 15.6%	13 5.8%	3.57	1.245	สำคัญมาก
4.2 ค่าล่วงเวลา	53 23.9%	45 20.3%	46 20.7%	38 17.1%	40 18.0%	3.15	1.427	สำคัญ ปานกลาง
4.3 ค่าอาหาร	57 25.4%	53 23.7%	48 21.4%	44 19.6%	22 9.8%	3.35	1.314	สำคัญ ปานกลาง
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	61 27.0%	71 31.4%	45 19.9%	33 14.6%	16 7.1%	3.57	1.228	สำคัญมาก
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	41 18.1%	72 31.7%	83 36.6%	29 12.8%	2 0.9%	3.53	.961	สำคัญมาก
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	62 27.6%	72 32.0%	64 28.4%	25 11.1%	2 0.9%	3.74	1.011	สำคัญมาก
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่า คลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	54 24.1%	71 29.9%	67 29.9%	24 10.7%	8 3.6%	3.62	1.073	สำคัญมาก
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	32 14.1%	53 23.3%	83 36.6%	41 18.1%	18 7.9%	3.18	1.127	สำคัญปาน กลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน								
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความ ร่วมมือในการทำงาน	45 19.8%	97 42.7%	76 33.5%	8 3.5%	1 0.4%	3.78	.817	สำคัญมาก
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความ สัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	36 16.0%	103 45.8%	71 31.6%	8 3.6%	7 3.1%	3.68	.894	สำคัญมาก
6. สถานภาพ								
6.1 การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำ ตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	17 7.5%	48 21.1%	99 43.6%	48 21.1%	15 6.6%	3.02	.995	สำคัญ ปานกลาง
7. ความมั่นคง								
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	74 32.6%	100 44.1%	41 18.1%	12 5.3%	0 0.0%	4.04	.848	สำคัญมาก
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	72 32.0%	95 42.2%	45 20.0%	11 4.9%	2 0.9%	4.00	.894	สำคัญมาก
7.3 ความมั่นคงในงาน	64 28.3%	91 40.3%	55 24.3%	13 5.8%	3 1.3%	3.88	.931	สำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.49	.755	สำคัญมาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัย สุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .755 โดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรมากที่สุด และให้ความสำคัญกับการ มีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว น้อย ที่สุด

2.1.3 ความพึงพอใจโดยภาพรวมของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการศึกษาวิจัยภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของปัจจัย สุขอนามัย ดังปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายขององค์กร	2.89	.624	ปานกลาง
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.27	.649	ปานกลาง
3. สภาพการทำงาน	3.22	.670	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.61	.633	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.28	.727	ปานกลาง
6. สถานภาพ	2.78	.832	ปานกลาง
7. ความมั่นคง	3.56	.796	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.11	.488	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยด้าน สุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ .488 โดยมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .796) รองลงมา ได้แก่ พึงพอใจด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .727) และพึงพอใจด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .649)

2.1.4 ความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นย่อย ดังปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยในรายด้าน

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความพึงพอใจ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
1. นโยบายองค์กร								
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	6 2.7%	50 22.3%	137 61.2%	25 11.2%	6 2.7%	3.11	.734	พอใจปานกลาง
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	7 3.1%	22 9.7%	100 44.1%	82 36.1%	16 7.0%	2.66	.865	พอใจปานกลาง
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	8 3.6%	28 12.7%	112 50.9%	61 27.7%	11 5.0%	2.82	.850	พอใจปานกลาง
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	3 1.3%	44 19.5%	129 57.1%	40 17.7%	10 4.4%	2.96	.776	พอใจปานกลาง
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา								
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	21 9.3%	65 28.8%	111 49.1%	27 11.9%	2 0.9%	3.34	.839	พอใจปานกลาง
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	35 15.5%	84 37.2%	89 39.4%	16 7.1%	2 0.9%	3.59	.866	พอใจมาก
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	9 4.0%	70 30.8%	116 51.1%	26 11.5%	6 2.6%	3.22	.801	พอใจปานกลาง
2.4 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	16 7.0%	46 20.3%	115 50.7%	38 16.7%	12 5.3%	3.07	.929	พอใจปานกลาง
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	15 6.7%	46 20.5%	116 51.8%	35 15.6%	12 5.4%	3.08	.917	พอใจปานกลาง
3. สภาพการทำงาน								
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	15 6.7%	70 31.3%	106 47.3%	29 12.9%	4 1.8%	3.28	.840	พอใจปานกลาง
3.2 ลักษณะท่าทีที่ตั้งของหน่วยงาน	32 14.3%	75 33.6%	90 40.4%	24 10.8%	2 0.9%	3.50	.900	พอใจมาก
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน	4 1.8%	38 16.8%	115 50.9%	59 26.1%	10 4.4%	2.85	.812	พอใจปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยคุณนามัย	ระดับความพึงพอใจ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	5 2.2%	20 8.8%	95 42.0%	79 35.0%	27 11.9%	2.54	.895	พอใจน้อย
4.2 ค่าล่วงเวลา	4 1.8%	11 4.9%	77 34.4%	78 34.8%	54 24.1%	2.25	.939	พอใจน้อย
4.3 ค่าอาหาร	3 1.3%	20 8.8%	87 38.5%	78 34.5%	38 16.8%	2.43	.918	พอใจน้อย
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	1 0.4%	20 8.9%	88 39.1%	73 32.4%	43 19.1%	2.39	.910	พอใจน้อย
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	3 1.3%	30 13.2%	122 53.7%	61 26.9%	11 4.8%	2.79	.779	พอใจ ปานกลาง
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	8 3.6%	40 17.9%	117 52.2%	47 21.0%	12 5.4%	2.93	.863	พอใจ ปานกลาง
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่า คลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	7 3.1%	37 16.5%	108 48.2%	57 25.4%	15 6.7%	2.84	.889	พอใจ ปานกลาง
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	9 4.0%	23 10.1%	88 38.8%	80 35.2%	27 11.9%	2.59	.961	พอใจน้อย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน								
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความ ร่วมมือในการทำงาน	16 7.0%	64 28.2%	128 56.4%	15 6.6%	4 1.8%	3.32	.774	พอใจ ปานกลาง
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความ สัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	14 6.2%	64 28.2%	120 52.9%	19 8.4%	10 4.4%	3.23	.859	พอใจ ปานกลาง
6. สถานภาพ								
6.1 การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำ ตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	2 0.9%	34 15.0%	123 54.2%	49 21.6%	19 8.4%	2.78	.832	พอใจ ปานกลาง
7. ความมั่นคง								
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	29 12.8%	90 39.8%	92 40.7%	13 5.8%	0 0.9%	3.58	.819	พอใจมาก
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	37 16.4%	91 40.3%	81 35.8%	14 6.2%	3 1.3%	3.64	.874	พอใจมาก
7.3 ความมั่นคงในงาน	32 14.2%	74 32.7%	93 41.2%	21 9.3%	6 2.7%	3.46	.939	พอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.11	.488	พอใจ ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัย สุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .488 โดยพึงพอใจกับ ขนาดและชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด และพึงพอใจกับค่า ล่วงเวลาน้อยที่สุด

2.2 ความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และ ด้านความเจริญเติบโต มีดังนี้

2.2.1 ภาพรวมความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัย กระตุ้นการทำงานดังปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญของ ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จ	3.81	.757	มาก
2. การยกย่อง	3.30	.851	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.48	.674	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.38	.796	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้า	2.90	1.246	ปานกลาง
6. ความเจริญเติบโต	3.50	.868	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.39	.658	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการ ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .658 โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเจริญเติบโต ความสำคัญอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .868) และด้านลักษณะงานที่ทำ ความสำคัญอยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .674)

2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในรายด้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน
ในประเด็นย่อย ดังปรากฏในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความสำคัญ
ของปัจจัยกระตุ้นการทำงานในรายด้าน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
1. ความสำเร็จ								
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	64 28.3%	101 44.7%	56 24.8%	4 1.8%	1 0.4%	3.99	.803	สำคัญมาก
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	33 14.6%	92 40.7%	88 38.9%	10 4.4%	3 1.3%	3.63	.835	สำคัญมาก
2. การยกย่อง								
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	31 13.8%	63 28.0%	112 49.8%	15 6.7%	4 1.8%	3.45	.876	สำคัญมาก
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	22 10.0%	52 23.5%	92 41.6%	44 19.9%	11 5.0%	3.14	1.009	สำคัญ ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำ								
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	31 13.7%	87 38.5%	96 42.5%	11 4.9%	1 0.4%	3.60	.800	สำคัญมาก
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	22 9.8%	78 34.8%	90 40.2%	30 13.4%	4 1.8%	3.38	.900	สำคัญ ปานกลาง
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	24 10.6%	66 29.1%	125 55.1%	12 5.3%	0 0.0%	3.45	.753	สำคัญมาก
4. ความรับผิดชอบ								
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	24 10.7%	72 32.0%	102 45.3%	24 10.7%	3 1.3%	3.40	.866	สำคัญ ปานกลาง
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	20 9.0%	79 35.4%	87 39.0%	32 14.3%	5 2.2%	3.35	.911	สำคัญ ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
5. ความก้าวหน้า								
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	34 15.1%	33 14.7%	67 29.8%	54 24.0%	37 16.4%	2.88	1.281	สำคัญ ปานกลาง
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	34 15.2%	34 15.2%	68 30.4%	51 22.8%	37 16.5%	2.90	1.282	สำคัญ ปานกลาง
6. ความเจริญเติบโต								
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	24 10.6%	87 38.5%	84 37.2%	26 11.5%	5 2.2%	3.44	.908	สำคัญมาก
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	33 14.5%	97 42.7%	65 28.6%	26 11.5%	6 2.6%	3.55	.964	สำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ยรวม						3.39	.658	สำคัญ ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .658 โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และให้ความสำคัญกับการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด

2.2.3 ภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงานดังปรากฏในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจ
ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ความสำเร็จ	3.41	.682	มาก
2. การยกย่อง	2.80	.636	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.16	.636	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.99	.712	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้า	2.48	.928	น้อย
6. ความเจริญเติบโต	3.01	.826	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.97	.537	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 โดยมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .682) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .636) และด้านความเจริญเติบโต ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .826)

2.2.4 ความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงานในรายด้าน

ผลจากการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานในประเด็นย่อย ดังปรากฏในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงานในรายด้าน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
1. ความสำเร็จ								
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	21 9.3%	77 34.2%	120 53.3%	5 2.2%	2 0.9%	3.49	.733	พอใจมาก
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	14 6.2%	73 32.4%	117 52.0%	16 7.1%	5 2.2%	3.33	.791	พอใจ ปานกลาง
2. การยกย่อง								
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4 1.8%	41 18.4%	144 64.6%	31 13.9%	3 1.3%	3.05	.669	พอใจ ปานกลาง
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	1 0.5%	19 8.7%	105 47.9%	70 32.0%	24 11.0%	2.56	.818	พอใจน้อย
3. ลักษณะงานที่ทำ								
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	20 8.8%	66 29.2%	113 50.0%	24 10.6%	3 1.3%	3.34	.834	พอใจ ปานกลาง
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	7 3.1%	39 17.5%	110 49.3%	55 24.7%	12 5.4%	2.88	.867	พอใจ ปานกลาง
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	17 7.5%	51 22.6%	135 59.7%	21 9.3%	2 0.9%	3.27	.766	พอใจ ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ								
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	8 3.6%	43 19.1%	133 59.1%	32 14.2%	9 4.0%	3.04	.798	พอใจ ปานกลาง
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	6 2.7%	39 17.5%	122 54.7%	46 20.6%	10 4.5%	2.93	.816	พอใจ ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยระดับการทำงาน	ระดับความสำคัญ							การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	
5. ความก้าวหน้า								
5.1 การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง	5 2.2%	19 8.5%	95 42.6%	63 28.3%	41 18.4%	2.48	.962	พอใจน้อย
5.2 การมีโอกาสดำเนินขั้น	6 2.7%	18 8.0%	94 42.0%	69 30.8%	37 16.5%	2.50	.952	พอใจน้อย
6. ความเจริญเติบโต								
6.1 การมีโอกาสดำเนินความรู้	7 3.1%	49 21.9%	112 50.0%	46 20.5%	10 4.5%	2.99	.855	พอใจ ปานกลาง
6.2 การมีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	13 5.8%	50 22.1%	104 46.0%	48 21.2%	11 4.9%	3.03	.928	พอใจ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม						2.97	.537	พอใจ ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับปัจจัยระดับการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537 โดยมีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และมีความพึงพอใจ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งน้อยที่สุด

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจในการทำงานของบุคลากร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ และ ประเภทข้าราชการทหาร ผลการเปรียบเทียบมีลักษณะดังต่อไปนี้

2.3.1 ปัจจัยสุขอนามัย

(1) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาพรวมความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามอายุ ดังปรากฏในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	4.00	.	3.47	.749	3.87	.600	3.35	.829	3.63	.757
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	5.00	.	3.88	.680	4.02	.470	3.53	.671	3.86	.770
3. สภาพการทำงาน	5.00	.	3.73	.789	4.02	.491	3.47	.807	3.55	.764
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.62	.	3.47	1.004	3.90	.607	3.23	.952	3.41	1.124
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.50	.	3.73	.811	3.81	.519	3.65	.840	3.82	.462
6. สถานภาพ	3.00	.	2.82	.841	3.00	.485	2.44	.786	2.91	1.136
7. ความมั่นคง	5.00	.	3.93	.879	4.24	.603	4.02	.715	4.00	.471
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.44	.	3.57	.594	3.82	.392	3.40	.600	3.62	.655

จากตารางที่ 4.10 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.44) รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญ

มากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคง อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคง

(2) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัย
สุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามอายุ ดังปรากฏในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามอายุ

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	4.50	.	2.88	.641	3.12	.516	2.69	.512	3.18	.528
2. ลักษณะของการบังคับ บัญชา	4.20	.	3.32	.686	3.24	.420	3.00	.517	3.35	.614
3. สภาพการทำงาน	3.33	.	3.28	.685	3.14	.624	2.90	.595	3.45	.522
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.88	.	2.58	.650	2.96	.607	2.54	.588	2.66	.404
5. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.00	.	3.31	.798	3.33	.454	3.09	.529	3.32	.462
6. สถานภาพ	3.00	.	2.82	.841	3.00	.485	2.44	.786	2.91	1.136
7. ความมั่นคง	4.00	.	3.58	.855	3.65	.631	3.51	.642	3.39	.467
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.70	.	3.13	.506	3.23	.424	2.90	.416	3.19	.413

จากตารางที่ 4.11 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพอใจในปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุ 31-40 ปี โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านนโยบายองค์กร อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านความมั่นคง สำหรับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากที่สุดด้านสภาพการทำงาน

(3) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตาม
สถานภาพสมรส ดังปรากฏในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยสุขอนามัย	โสด		สมรส		หย่า	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายของค์การ	3.59	.717	3.34	.782	2.25	.
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.95	.668	3.66	.673	4.40	.
3. สภาพการทำงาน	3.80	.786	3.59	.758	-	-
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.50	.953	3.41	1.029	4.88	.
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.75	.821	3.70	.704	5.00	.
6. สถานภาพ	2.86	.813	2.68	.862	2.00	.
7. ความมั่นคง	4.03	.882	3.88	.718	5.00	.
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.65	.597	3.46	.561	-	-

จากตารางที่ 4.12 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพโสดให้ความสำคัญในปัจจัย
สุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่
สถานภาพสมรส โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46) โดยสถานภาพโสดและ
สถานภาพสมรส ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมาก ส่วนสถานภาพหย่า ให้ความสำคัญด้านความ
มั่นคง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

(4) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ดังปรากฏในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยสุขอนามัย	โสด		สมรส		หย่า	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	2.98	.637	2.79	.562	2.00	.
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.35	.655	3.16	.587	2.20	.
3. สภาพการทำงาน	3.28	.674	3.13	.649	-	-
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.68	.637	2.51	.605	2.38	.
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.35	.782	3.18	.626	3.00	.
6. สถานภาพ	2.86	.813	2.68	.862	2.00	.
7. ความมั่นคง	3.67	.839	3.38	.700	3.67	.
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.18	.487	3.00	.465	-	-

จากตารางที่ 4.13 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพโสดมีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) โดยทุกๆ สถานภาพมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด

(5) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตาม
ระดับการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยสุขอนามัย	ประถมศึกษา		มัธยมต้น		มัธยมปลาย		อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายขององค์กร	3.46	.699	3.75	.668	3.45	.754	3.43	.748	3.67	.860
2. ลักษณะของการ บังคับบัญชา	3.88	.523	3.88	.809	3.86	.680	3.77	.658	3.97	.654
3. สภาพการทำงาน	3.90	.630	3.98	.671	3.67	.793	3.61	.820	3.92	.698
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.41	.697	3.72	.764	3.41	1.046	3.57	.968	3.46	.957
5. ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.000	3.84	.708	3.71	.821	3.76	.710	3.82	.682
6. สถานภาพ	2.38	.744	3.26	.562	2.72	.876	2.79	.776	2.82	.795
7. ความมั่นคง	4.50	.667	3.93	.699	3.95	.849	3.95	.818	3.98	.839
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.69	.434	3.83	.440	3.52	.631	3.58	.549	3.70	.505

จากตารางที่ 4.14 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษามัธยมต้นให้ความสำคัญ
ในปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) รองลงมาได้แก่
การศึกษาปริญญาตรี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และการศึกษาระดับม
ศึกษา โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69) โดยการศึกษาระดับประถมศึกษา
มัธยมตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด
ส่วนระดับมัธยมตอนต้น ให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานมากที่สุด

(6) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยสุขอนามัย	ประถมศึกษา		มัธยมต้น		มัธยมปลาย		อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	2.96	.292	3.14	.658	2.88	.620	2.87	.631	2.83	.687
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.20	.306	3.34	.709	3.29	.648	3.13	.641	3.42	.701
3. สภาพการทำงาน	3.61	.712	3.35	.671	3.22	.694	3.15	.664	3.14	.523
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.61	.502	2.64	.530	2.56	.656	2.68	.655	2.66	.597
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.75	1.000	3.42	.651	3.21	.752	3.39	.644	3.43	.660
6. สถานภาพ	2.38	.744	3.26	.562	2.72	.876	2.79	.776	2.82	.795
7. ความมั่นคง	4.00	.992	3.56	.522	3.55	.845	3.53	.762	3.50	.747
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.09	.218	3.24	.351	3.08	.508	3.10	.508	3.13	.502

จากตารางที่ 4.15 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษามัธยมตอนต้นมีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) รองลงมา ได้แก่ การศึกษาปริญญาตรี โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และ การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. โดยทุกๆ ระดับการศึกษามีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด

(7) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในปัจจุบันกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนก
ตามอายุงานปัจจุบัน ดังปรากฏในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 1 ปี		1-3 ปี		มากกว่า 3-5 ปี		มากกว่า 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	3.53	.853	3.51	.708	3.42	.849	3.40	.818	3.49	.795
2. ลักษณะของการบังคับ บัญชา	3.97	.605	3.92	.698	3.79	.597	3.74	.607	3.66	.700
3. สภาพการทำงาน	3.89	.703	3.75	.818	3.69	.756	3.64	.651	3.58	.778
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.30	.643	3.42	1.036	3.41	.979	3.23	.653	3.41	.981
5. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.16	.602	3.66	.838	3.90	.660	3.61	.639	3.75	.737
6. สถานภาพ	2.95	.621	2.76	.872	2.93	.594	3.00	.853	2.63	.841
7. ความมั่นคง	4.11	.963	3.91	.923	4.13	.575	3.96	.589	4.04	.655
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.84	.448	3.57	.623	3.57	.599	3.49	.480	3.53	.596

จากตารางที่ 4.16 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญใน
ปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) รองลงมาได้แก่ อายุงาน
1-3 ปี และอายุงานมากกว่า 3-5 ปี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) และอายุ
งาน อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี
ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด อายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญด้านลักษณะ
ของการบังคับบัญชามากที่สุด สำหรับอายุงานมากกว่า 3-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุ
งาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด

(8) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในปัจจุบันกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจในปัจจุบันปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามอายุงานปัจจุบัน ดังปรากฏในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 1 ปี		1-3 ปี		มากกว่า 3-5 ปี		มากกว่า 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	3.01	.667	2.85	.641	3.13	.542	2.93	.667	2.85	.563
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.44	.602	3.31	.721	3.31	.618	3.24	.443	3.10	.548
3. สภาพการทำงาน	3.37	.564	3.27	.695	3.13	.722	3.17	.688	3.06	.600
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.80	.793	2.50	.624	2.75	.720	2.85	.512	2.63	.567
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.39	.699	3.23	.814	3.57	.729	3.39	.583	3.20	.533
6. สถานภาพ	2.95	.621	2.76	.872	2.93	.594	3.00	.853	2.63	.841
7. ความมั่นคง	3.54	.938	3.57	.891	3.80	.602	3.57	.647	3.47	.587
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.23	.512	3.09	.509	3.23	.502	3.18	.445	3.01	.436

จากตารางที่ 4.17 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงานมากกว่า 3-5 ปี มีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 5-10 ปี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) และอายุงาน 1-3 ปี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.09) โดยทุกๆ ช่วงของอายุงาน มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด

(9) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนก
ตามรายได้ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 5,000		5,001-10,000		10,001-15,000		15,001-20,000		20,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายของค์การ	3.52	.720	3.42	.811	3.52	.698	3.55	.966	3.33	.681
2. ลักษณะของการบังคับ บัญชา	3.94	.690	3.85	.656	3.63	.481	3.80	.763	3.49	.662
3. สภาพการทำงาน	3.82	.802	3.53	.761	3.72	.556	3.71	.886	3.40	.699
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	3.56	1.037	3.33	.947	3.51	.727	3.54	1.042	3.01	.886
5. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.72	.809	3.79	.843	3.76	.581	3.88	.588	3.53	.935
6. สถานภาพ	2.76	.837	2.94	.684	3.13	.815	2.50	.860	2.68	.946
7. ความมั่นคง	3.97	.936	3.85	.742	4.03	.577	4.26	.675	3.74	.584
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.63	.599	3.47	.592	3.61	.445	3.65	.636	3.30	.598

จากตารางที่ 4.18 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มรายได้ 15,001-20,000 บาท ให้ความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่ กลุ่มรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และกลุ่มรายได้ 10,001-15,000 บาท ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61) โดยรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด สำหรับรายได้ 5,001-10,000 บาท ให้ความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงและด้านลักษณะของการบังคับบัญชามากที่สุด

(10) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับภาพรวมความพึงพอใจ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนก
ตามรายได้ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 5,000		5,001-10,000		10,001-15,000		15,001-20,000		20,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	2.86	.676	2.99	.527	3.06	.645	2.79	.615	2.85	.471
2. ลักษณะของการบังคับ บัญชา	3.29	.714	3.45	.636	3.19	.461	3.02	.507	3.24	.588
3. สภาพการทำงาน	3.31	.714	3.12	.574	3.27	.631	2.99	.712	3.09	.482
4. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	2.53	.682	2.71	.601	2.88	.540	2.48	.595	2.75	.456
5. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.23	.780	3.41	.836	3.59	.536	3.13	.481	3.13	.574
6. สถานภาพ	2.76	.837	2.94	.684	3.13	.815	2.50	.860	2.68	.946
7. ความมั่นคง	3.57	.916	3.59	.750	3.65	.582	3.42	.643	3.47	.525
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.09	.530	3.19	.457	3.25	.428	2.89	.450	3.09	.375

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึง
พอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) รองลงมา
ได้แก่ รายได้ 5,001-10,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) และ
รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
= 3.09) โดยทุกๆ กลุ่มรายได้ มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงมากที่สุด

(11) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้อื่นๆ ต่อเดือนกับภาพรวมความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 1,000		1,001-3,000		3,001-5,000		5,001-7,000		7,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	3.29	.519	3.48	.764	3.69	.766	3.45	.836	3.42	.569
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	4.09	.678	3.86	.677	4.02	.722	3.71	.651	3.58	.598
3. สภาพการทำงาน	3.76	.597	3.69	.819	3.95	.805	3.60	.753	3.63	.644
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.04	.706	3.53	1.076	3.69	.994	3.38	.919	3.31	.659
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.42	1.188	3.69	.739	3.90	.791	3.74	.723	3.86	.763
6. สถานภาพ	2.47	.640	2.76	.830	2.83	.878	2.86	.904	2.89	.676
7. ความมั่นคง	4.67	.604	3.83	.931	4.08	.748	4.05	.617	3.85	.618
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.52	.556	3.56	.607	3.72	.639	3.53	.564	3.55	.484

จากตารางที่ 4.20 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท ให้ความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56) และรายได้อื่นๆ 7,001 บาท ขึ้นไป โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) โดยรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมาก รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท ให้ความสำคัญด้านลักษณะของการบังคับบัญชามากที่สุด และรายได้อื่นๆ 7,001 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

(12) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้อื่นๆ ต่อเดือนกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	ต่ำกว่า 1,000		1,001-3,000		3,001-5,000		5,001-7,000		7,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายขององค์กร	2.93	.421	2.81	.666	2.97	.690	3.01	.598	2.86	.386
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.29	.586	3.27	.711	3.27	.738	3.27	.509	3.22	.513
3. สภาพการทำงาน	3.62	.597	3.16	.701	3.20	.710	3.28	.646	3.14	.374
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.94	.502	2.53	.701	2.47	.607	2.69	.553	2.86	.356
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.07	1.067	3.19	.723	3.36	.733	3.42	.626	3.42	.624
6. สถานภาพ	2.47	.640	2.76	.830	2.83	.878	2.86	.904	2.89	.676
7. ความมั่นคง	4.48	.623	3.42	.850	3.52	.757	3.61	.675	3.59	.465
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.27	.340	3.04	.523	3.11	.563	3.18	.449	3.15	.254

จากตารางที่ 4.21 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท มีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) รองลงมาได้แก่ รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.15) โดยทุกๆ กลุ่มรายได้อื่นๆ มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด

(13) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทหารกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนก
ตามข้าราชการทหาร ดังปรากฏในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
สุขอนามัย จำแนกตามข้าราชการทหาร

ปัจจัยสุขอนามัย	นายทหาร		นายสิบ		พลทหาร	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	3.83	.604	3.41	.824	3.50	.717
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	4.03	.684	3.68	.650	3.93	.683
3. สภาพการทำงาน	4.10	.641	3.54	.728	3.77	.803
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.70	.588	3.31	.931	3.55	1.047
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.13	.742	3.69	.727	3.71	.806
6. สถานภาพ	3.06	.574	2.78	.861	2.75	.839
7. ความมั่นคง	4.29	.719	3.98	.634	3.93	.933
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.81	.516	3.48	.577	3.60	.597

จากตารางที่ 4.22 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า นายทหารให้ความสำคัญในปัจจัย
สุขอนามัยมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองลงมาได้แก่ พลทหาร
โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) และนายสิบ โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับ
มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) โดยนายทหาร และนายสิบให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด ส่วน
พลทหาร ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงและด้านลักษณะของการบังคับบัญชามากที่สุด

(14) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทหารกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัย

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย โดยจำแนกตามข้าราชการทหาร ดังปรากฏในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามข้าราชการทหาร

ปัจจัยสุขอนามัย	นายทหาร		นายสิบ		พลทหาร	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. นโยบายองค์กร	2.98	.433	2.94	.629	2.85	.642
2. ลักษณะของการบังคับบัญชา	3.55	.723	3.22	.561	3.27	.688
3. สภาพการทำงาน	3.08	.333	3.14	.679	3.28	.692
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.79	.493	2.72	.621	2.51	.643
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.47	.645	3.34	.657	3.21	.775
6. สถานภาพ	3.06	.574	2.78	.861	2.75	.839
7. ความมั่นคง	3.69	.551	3.58	.637	3.53	.909
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.26	.371	3.12	.489	3.07	.501

จากตารางที่ 4.23 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า นายทหารมีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาได้แก่ นายสิบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12) และพลทหาร ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.07) โดยข้าราชการทหารทุกชั้นยศมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงมากที่สุด

2.3.2 ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ผลจากการศึกษาวิจัยมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาพรวมความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ ดังปรากฏในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัยกระตุ้นการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	5.00	.	3.80	.785	3.94	.511	3.79	.789	3.64	.505
2. การยกย่อง	4.00	.	3.29	.883	3.44	.659	3.25	.917	3.27	.467
3. ลักษณะงานที่ทำ	4.00	.	3.47	.722	3.61	.461	3.43	.617	3.39	.443
4. ความรับผิดชอบ	4.50	.	3.29	.836	3.86	.660	3.41	.643	3.64	.452
5. ความก้าวหน้า	4.50	.	2.72	1.203	3.86	1.068	2.99	1.340	3.50	.975
6. ความเจริญเติบโต	4.50	.	3.48	.895	3.97	.499	3.25	.846	3.77	.564
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.42	.	3.34	.658	3.76	.477	3.35	.733	3.54	.451

จากตารางที่ 4.24 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุต่ำกว่า 20 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยกระตุ้นการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) รองลงมา ได้แก่ อายุ 31-40 ปี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76) และอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 21-30 ปี และอายุ 41-50 ปี ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(2) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ ดังปรากฏในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.50	.	3.46	.727	3.38	.626	3.26	.511	3.23	.564
2. การยกย่อง	2.00	.	2.79	.684	2.94	.359	2.75	.553	2.91	.437
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.00	.	3.14	.684	3.33	.500	3.18	.473	3.21	.620
4. ความรับผิดชอบ	2.50	.	2.95	.776	3.26	.534	3.00	.515	3.18	.405
5. ความก้าวหน้า	3.00	.	2.44	.970	3.00	.791	2.32	.846	2.73	.410
6. ความเจริญเติบโต	2.50	.	3.03	.846	3.44	.682	2.69	.718	3.32	.681
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.75	.	2.97	.572	3.18	.406	2.84	.427	3.10	.447

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) รองลงมาได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.10) และอายุ 21-30 ปี โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97) โดยอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 21-30 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(3) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดย
จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังปรากฏในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	โสด		สมรส		หย่า	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.88	.777	3.68	.710	5.00	.
2. การยกย่อง	3.29	.838	3.27	.845	5.00	.
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.53	.704	3.37	.603	5.00	.
4. ความรับผิดชอบ	3.37	.842	3.36	.707	5.00	.
5. ความก้าวหน้า	2.82	1.212	2.98	1.294	4.50	.
6. ความเจริญเติบโต	3.56	.866	3.36	.844	5.00	.
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.40	.648	3.33	.656	4.92	.

จากตารางที่ 4.26 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพหย่าให้ความสำคัญในปัจจัย
กระตุ้นการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย=4.92) รองลงมา
ได้แก่ สถานภาพโสด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.40) และสถานภาพสมรส โดย
ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยทุกๆ สถานภาพการสมรสให้
ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด

(4) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับภาพรวมความพึงพอใจ
ของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดย
จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังปรากฏในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัย
กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	โสด		สมรส		หย่า	
	\bar{y}	S.D.	\bar{y}	S.D.	\bar{y}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.54	.718	3.22	.520	4.00	.
2. การยกย่อง	2.86	.654	2.73	.587	2.00	.
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.22	.672	3.07	.561	3.67	.
4. ความรับผิดชอบ	3.02	.770	2.99	.566	2.00	.
5. ความก้าวหน้า	2.50	.990	2.49	.818	1.00	.
6. ความเจริญเติบโต	3.13	.789	2.87	.842	1.50	.
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.03	.551	2.90	.479	2.36	.

จากตารางที่ 4.27 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพโสดมีความพึงพอใจปัจจัย
กระตุ้นการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.03) รองลงมาได้แก่
สถานภาพสมรส โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.90) และสถานภาพหย่า
โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.36) โดยทุกๆ สถานภาพการสมรสมีความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จมากที่สุด

(5) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดย
จำแนกตามระดับการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยกระตุ้นการ ทำงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น		มัธยมปลาย		อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.81	.651	3.71	.751	3.80	.775	3.82	.792	3.93	.642
2. การยกย่อง	3.50	.500	3.31	.825	3.26	.905	3.32	.775	3.39	.872
3. ความเจริญเติบโต	3.25	.388	3.50	.527	3.49	.756	3.43	.592	3.59	.563
4. ความรับผิดชอบ	3.14	.852	3.45	.643	3.37	.858	3.30	.686	3.64	.774
5. ความก้าวหน้า	2.06	1.321	2.71	.962	2.85	1.362	3.00	1.063	3.36	1.049
6. ความเจริญเติบโต	3.19	.594	3.92	.584	3.44	.939	3.50	.773	3.60	.875
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.24	.497	3.48	.412	3.80	.729	3.38	.555	3.58	.661

จากตารางที่ 4.28 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า การศึกษาระดับมัธยมปลาย ให้ความสำคัญ
ในปัจจัยกระตุ้นการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.80) รองลงมา
ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) และ
การศึกษาระดับมัธยมต้น โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) โดยการศึกษาระดับ
ประถมศึกษา มัธยมปลาย อนุปริญญา และการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญด้าน
ความสำเร็จมากที่สุด ส่วนการศึกษาระดับมัธยมต้นให้ความสำคัญด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(6) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับภาพรวมความพึงพอใจ
ของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดย
จำแนกตามระดับการศึกษา ดังปรากฏในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัย
ระดับการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยระดับการ ทำงาน	ประถมศึกษา		มัธยมต้น		มัธยมปลาย		อนุปริญญา		ปริญญาตรี	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.56	.623	3.47	.735	3.40	.655	3.32	.774	3.55	.596
2. การยกย่อง	2.71	.567	2.78	.600	2.77	.680	2.80	.608	3.02	.499
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.04	.722	3.07	.589	3.14	.676	3.18	.586	3.35	.539
4. ความรับผิดชอบ	2.79	.567	2.95	.762	2.97	.756	2.95	.568	3.27	.752
5. ความก้าวหน้า	1.75	.707	2.63	1.052	2.35	.937	2.71	.832	2.80	.826
6. ความเจริญเติบโต	2.38	.835	3.21	.918	2.92	.813	3.15	.764	3.27	.827
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.82	.159	3.05	.578	2.91	.563	3.00	.470	3.21	.527

จากตารางที่ 4.29 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึง
พอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21)
รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับมัธยมต้น โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05)
และการศึกษาระดับอนุปริญญา ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) รองลงมา
โดยทุกๆ ระดับการศึกษามีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด

(7) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในปัจจุบันกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดย
จำแนกตามอายุงานในปัจจุบัน ดังปรากฏในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
กระตุ้นการทำงาน จำแนกตามอายุงานในปัจจุบัน

ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี		1-3 ปี		มากกว่า 3-5 ปี		มากกว่า 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	4.00	.913	3.81	.807	3.90	.573	3.52	.488	3.83	.702
2. การยกย่อง	3.41	.779	3.35	.902	3.07	.980	3.02	.475	3.32	.822
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.67	.745	3.47	.736	3.58	.718	3.28	.457	3.47	.545
4. ความรับผิดชอบ	3.26	.991	3.28	.834	3.57	.884	3.50	.674	3.54	.597
5. ความก้าวหน้า	2.82	1.145	2.60	1.217	3.67	1.097	3.22	1.116	3.25	1.272
6. ความเจริญเติบโต	3.32	.691	3.48	.907	3.67	.919	3.59	.875	3.51	.828
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.46	.657	3.32	.669	3.57	.753	3.32	.548	3.50	.647

จากตารางที่ 4.30 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญใน
ปัจจัยกระตุ้นการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมา
ได้แก่ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และอายุงานต่ำกว่า
1 ปี โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.46) โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี
อายุงานมากกว่า 3-5 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนอายุ
งานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(8) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในปัจจุบันกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดยจำแนกตามอายุงานในปัจจุบัน ดังปรากฏในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน จำแนกตามอายุงานในปัจจุบัน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี		1-3 ปี		มากกว่า 3-5 ปี		มากกว่า 5-10 ปี		10 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.50	.799	3.47	.762	3.40	.431	3.22	.448	3.32	.556
2. การยกย่อง	3.09	.861	2.74	.670	2.83	.673	2.86	.384	2.81	.512
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.28	.788	3.10	.686	3.31	.660	3.17	.437	3.22	.498
4. ความรับผิดชอบ	3.11	.951	2.89	.760	3.13	.694	3.13	.527	3.10	.512
5. ความก้าวหน้า	2.89	.792	2.26	.963	3.07	.884	2.83	.701	2.54	.822
6. ความเจริญเติบโต	3.11	.774	2.94	.836	3.33	.994	3.24	.689	2.95	.809
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.20	.739	2.90	.538	3.18	.610	3.04	.357	2.99	.470

จากตารางที่ 4.31 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 3-5 ปี โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.18) และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.04) โดยอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 3-5 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนอายุงานมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(9) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับภาพรวมความสำคัญ
ของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยระดับการทำงาน โดย
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
ระดับการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000		5,001-10,000		10,001-15,000		15,001-20,000		20,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.87	.844	3.71	.622	3.70	.517	3.92	.771	3.61	.658
2. การยกย่อง	3.39	.891	3.00	.795	3.23	.767	3.54	.838	3.08	.670
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.50	.756	3.43	.629	3.43	.476	3.53	.605	3.37	.554
4. ความรับผิดชอบ	3.30	.868	3.20	.778	3.67	.576	3.64	.729	3.47	.539
5. ความก้าวหน้า	2.58	1.226	3.26	1.134	3.35	.959	3.44	1.525	3.00	.913
6. ความเจริญเติบโต	3.51	.873	3.32	.960	3.87	.607	3.58	.913	3.21	.787
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.35	.670	3.31	.685	3.52	.485	3.62	.764	3.30	.571

จากตารางที่ 4.32 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้ 15,001-20,000 บาท ให้ความสำคัญ
ในปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62)
รองลงมาได้แก่ รายได้ 10,001-15,000 บาท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52)
และ รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) โดย
รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้
20,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนรายได้ 10,001-15,000 บาท ให
ความสำคัญด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด

(10) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับภาพรวมความพึงพอใจ
ของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดย
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัย
ระดับการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 5,000		5,001-10,000		10,001-15,000		15,001-20,000		20,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.46	.781	3.46	.574	3.36	.539	3.31	.531	3.16	.528
2. การยกย่อง	2.76	.709	2.81	.607	2.98	.460	2.80	.579	2.89	.471
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.10	.699	3.19	.683	3.41	.398	3.15	.454	3.23	.588
4. ความรับผิดชอบ	2.85	.783	3.17	.717	3.23	.505	3.10	.520	3.16	.501
5. ความก้าวหน้า	2.23	.951	3.00	.822	3.07	.642	2.40	.938	2.61	.557
6. ความเจริญเติบโต	2.92	.822	3.16	.922	3.59	.570	2.92	.833	2.84	.668
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.88	.555	3.13	.590	3.24	.382	2.94	.496	2.97	.415

จากตารางที่ 4.33 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.24) รองลงมาได้แก่ รายได้ 5,001-10,000 บาท โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.13) และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.97) โดยรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด ส่วนรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจด้านความเจริญเติบโตมากที่สุด และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด

(11) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนกับภาพรวมความสำคัญของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยระดับการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัยระดับการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่น ๆ ต่อเดือน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 1,000		1,001-3,000		3,001-5,000		5,001-7,000		7,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.77	.458	3.75	.819	4.17	.795	3.73	.641	3.69	.645
2. การยกย่อง	3.18	.696	3.32	.910	3.59	.981	3.14	.690	3.12	.574
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.42	.610	3.42	.730	3.80	.682	3.38	.575	3.46	.473
4. ความรับผิดชอบ	3.00	.679	3.22	.863	3.73	.798	3.51	.625	3.50	.569
5. ความก้าวหน้า	2.00	1.210	2.67	1.204	3.44	1.275	3.13	1.216	3.19	.877
6. ความเจริญเติบโต	3.17	.957	3.42	.819	3.82	.935	3.53	.911	3.50	.685
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.14	.520	3.29	.661	3.77	.696	3.38	.626	3.42	.489

จากตารางที่ 4.34 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้อื่น ๆ 3,001-5,000 บาท ให้ความสำคัญในปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77) รองลงมาได้แก่ รายได้อื่น ๆ 7,001 บาทขึ้นไป โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.42) และรายได้อื่น ๆ 5,001-7,000 บาท โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) โดยทุกๆ กลุ่มรายได้ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด

(12) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน ดังปรากฏในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน จำแนกตามรายได้อื่นๆ ต่อเดือน

ปัจจัยระดับการทำงาน	ต่ำกว่า 1,000		1,001-3,000		3,001-5,000		5,001-7,000		7,001 ขึ้นไป	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.77	.372	3.38	.765	3.44	.673	3.36	.604	3.42	.522
2. การยกย่อง	2.64	.535	2.77	.699	2.80	.750	2.85	.477	2.97	.413
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.51	.330	3.05	.660	3.23	.725	3.16	.597	3.35	.450
4. ความรับผิดชอบ	2.97	.640	2.89	.772	3.09	.836	3.06	.512	3.25	.522
5. ความก้าวหน้า	1.90	1.137	2.37	.849	2.58	1.105	2.68	.834	2.91	.755
6. ความเจริญเติบโต	2.97	.767	2.94	.798	2.92	.906	3.20	.895	3.17	.618
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.98	.410	2.90	.567	3.00	.598	3.02	.488	3.19	.422

จากตารางที่ 4.35 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า รายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) รองลงมาได้แก่ รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.02) และรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.00) โดยทุกๆ กลุ่มรายได้อื่นๆ มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด

(13) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทข้าราชการกับภาพรวม
ความสำคัญของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความสำคัญปัจจัยระดับการทำงาน โดย
จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร ดังปรากฏในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความสำคัญปัจจัย
ระดับการทำงาน จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร

ปัจจัยระดับการทำงาน	นายทหาร		นายสิบ		พลทหาร	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	4.00	.683	3.72	.648	3.84	.825
2. การยกย่อง	3.70	.862	3.10	.748	3.37	.885
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.71	.619	3.41	.573	3.49	.738
4. ความรับผิดชอบ	3.94	.704	3.44	.629	3.26	.871
5. ความก้าวหน้า	3.91	.987	3.19	1.164	2.57	1.218
6. ความเจริญเติบโต	3.87	.667	3.50	.878	3.45	.877
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.91	.613	3.38	.622	3.33	.664

จากตารางที่ 4.36 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า นายทหาร ให้ความสำคัญในปัจจัยระดับ
การทำงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91) รองลงมาได้แก่ นายสิบ
โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.38) และพลทหาร โดยให้ความสำคัญอยู่ใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยข้าราชการทหารทุกประเภทให้ความสำคัญในปัจจัยระดับ
การทำงานด้านความสำเร็จมากที่สุด

(14) เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประเภทข้าราชการทหารกับภาพรวมความพึงพอใจของปัจจัยระดับการทำงาน

ผลจากการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร ดังปรากฏในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมของความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงาน จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร

ปัจจัยระดับการทำงาน	นายทหาร		นายสิบ		พลทหาร	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
1. ความสำเร็จ	3.44	.655	3.35	.546	3.45	.760
2. การยกย่อง	3.13	.550	2.79	.489	2.77	.714
3. ลักษณะงานที่ทำ	3.40	.534	3.21	.576	3.10	.677
4. ความรับผิดชอบ	3.47	.741	3.11	.514	2.86	.779
5. ความก้าวหน้า	2.97	.865	2.74	.803	2.26	.950
6. ความเจริญเติบโต	3.16	.889	3.14	.822	2.91	.812
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.27	.592	3.05	.475	2.89	.552

จากตารางที่ 4.37 ผลจากการเปรียบเทียบพบว่า นายทหาร มีความพึงพอใจปัจจัยระดับการทำงานมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.27) รองลงมา ได้แก่ นายสิบ โดยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05) และพลทหาร ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.89) รองลงมา โดยนายทหารมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุดส่วนนายสิบ และพลทหารมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จมากที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านความพึงพอใจระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ และประเภทข้าราชการ กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในปัจจัยองค์ประกอบในประเด็นย่อย โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังต่อไปนี้

3.1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

3.1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.621	4	.405	.750	.559
	ภายในกลุ่ม	118.362	219	.540		
	รวม	119.982	223			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	2.481	4	.620	.988	.415
	ภายในกลุ่ม	137.408	219	.627		
	รวม	139.888	223			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.211	4	.053	.115	.977
	ภายในกลุ่ม	99.140	217	.457		
	รวม	99.351	221			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.963	4	1.241	1.876	.116
	ภายในกลุ่ม	140.876	213	.661		
	รวม	145.839	217			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.789	4	.197	.279	.891
	ภายในกลุ่ม	155.540	220	.707		
	รวม	156.329	224			
3.2 งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4.149	4	1.037	1.382	.241
	ภายในกลุ่ม	162.806	217	.750		
	รวม	166.955	221			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	.221	4	.055	.092	.985
	ภายในกลุ่ม	131.779	220	.599		
	รวม	132.000	224			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.417	4	.604	.944	.439
	ภายในกลุ่ม	140.221	219	.640		
	รวม	142.638	223			
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.754	4	.689	1.029	.393
	ภายในกลุ่ม	145.232	217	.669		
	รวม	147.986	221			
5.1 การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.801	4	1.450	1.577	.182
	ภายในกลุ่ม	199.586	217	.920		
	รวม	205.387	221			
5.2 การมีโอกาสดำเนินขั้น	ระหว่างกลุ่ม	7.358	4	1.840	2.063	.087
	ภายในกลุ่ม	194.381	218	.892		
	รวม	201.740	222			
6.1 การมีโอกาสดำเนินพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.617	4	1.654	2.321	.058
	ภายในกลุ่ม	155.365	218	.713		
	รวม	161.982	222			
6.2 การมีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	10.277	4	2.569	3.097	.017*
	ภายในกลุ่ม	182.505	220	.830		
	รวม	1.621	4	.405		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แตกต่างอยู่เพียงประเด็นเดียวคือ ประเด็นที่ 6.2 ค่า P (Sig.) เท่ากับ .017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันในประเด็น การมีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ

3.1.2 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

- H_0 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจไม่แตกต่างกัน
 H_1 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยงานในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4.053	2	2.026	4.064	.018*
	ภายในกลุ่ม	109.696	220	.499		
	รวม	113.749	222			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	7.385	2	3.692	6.395	.002*
	ภายในกลุ่ม	127.028	220	.577		
	รวม	134.413	222			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.688	2	.344	.769	.465
	ภายในกลุ่ม	97.547	218	.447		
	รวม	98.235	220			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.948	2	1.474	2.248	.108
	ภายในกลุ่ม	140.333	214	.656		
	รวม	143.281	216			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.533	2	.766	1.109	.332
	ภายในกลุ่ม	152.681	221	.691		
	รวม	154.214	223			
3.2 งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	.822	2	.411	.544	.581
	ภายในกลุ่ม	164.572	218	.755		
	รวม	165.394	220			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	7.559	2	3.780	6.800	.001*
	ภายในกลุ่ม	122.829	221	.556		
	รวม	130.388	223			
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.022	.978
	ภายในกลุ่ม	138.429	220	.629		
	รวม	138.457	222			
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.004	2	2.002	3.132	.046*
	ภายในกลุ่ม	139.344	218	.639		
	รวม	143.348	220			

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.741	2	1.370	1.476	.231
	ภายในกลุ่ม	202.454	218	.929		
	รวม	205.195	220			
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	2.513	2	1.257	1.397	.250
	ภายในกลุ่ม	196.982	219	.899		
	รวม	199.495	221			
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.529	2	2.765	3.971	.020*
	ภายในกลุ่ม	152.471	219	.696		
	รวม	158.000	221			
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	6.213	2	3.106	3.680	.027*
	ภายในกลุ่ม	186.568	221	.844		
	รวม	192.781	223			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจแตกต่างกันตามสถานภาพสมรสอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ประเด็นที่ 1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ ประเด็นที่ 3.3 งานที่ไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป ประเด็นที่ 4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ประเด็นที่ 6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ และประเด็นที่ 6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ

3.1.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยujungใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยujungใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยujungใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยujungใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยujungใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.058	4	.515	.956	.433
	ภายในกลุ่ม	117.902	219	.538		
	รวม	119.960	223			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	.956	4	.239	.377	.825
	ภายในกลุ่ม	138.598	219	.633		
	รวม	139.554	223			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.425	4	.106	.233	.920
	ภายในกลุ่ม	98.927	217	.456		
	รวม	99.351	221			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.607	4	.902	1.350	.252
	ภายในกลุ่ม	142.233	213	.668		
	รวม	145.839	217			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.328	4	.082	.116	.977
	ภายในกลุ่ม	156.001	220	.709		
	รวม	156.329	224			
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	8.819	4	2.205	3.025	.019*
	ภายในกลุ่ม	158.136	217	.729		
	รวม	166.955	221			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	2.356	4	.589	1.003	.407
	ภายในกลุ่ม	129.173	220	.587		
	รวม	131.529	224			
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.346	4	1.086	1.720	.146
	ภายในกลุ่ม	138.293	219	.631		
	รวม	142.638	223			

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.469	4	.867	1.312	.266
	ภายในกลุ่ม	143.378	217	.661		
	รวม	146.847	221			
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	13.607	4	3.402	3.849	.005*
	ภายในกลุ่ม	191.780	217	.884		
	รวม	205.387	221			
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	9.034	4	2.259	2.582	.038*
	ภายในกลุ่ม	190.688	218	.875		
	รวม	199.722	222			
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.900	4	2.225	3.148	.015*
	ภายในกลุ่ม	154.060	218	.707		
	รวม	162.960	222			
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	7.468	4	1.867	2.216	.068
	ภายในกลุ่ม	185.314	220	.842		
	รวม	192.782	224			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันตามระดับการศึกษา อยู่ 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น และการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.40-1 ถึงตารางที่ 4.40-4

ตารางที่ 4.40-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นงานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		2.25	2.78	2.84	2.92	3.36
ประถมศึกษา	2.25	-	-.528	-.587	-.672*	1.114*
มัธยมต้น	2.78		-	-.060	-.144	.586*
มัธยมปลาย	2.84			-	.084	.526*
อนุปริญญา	2.92				-	.442*
ปริญญาตรี	3.36					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40-1 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่มากกว่าระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		1.63	2.58	2.35	2.73	2.82
ประถมศึกษา	1.63	-	-.954*	-.727*	-1.100*	-1.193*
มัธยมต้น	2.58		-	.226	-.147	-.239
มัธยมปลาย	2.35			-	-.373*	-.466*
อนุปริญญา	2.73				-	-.093
ปริญญาตรี	2.82					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40-2 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวศ. มีความพึงพอใจ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่าระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		1.88	2.68	2.37	2.67	2.77
ประถมศึกษา	1.88	-	-.809*	-.494	-.798*	.898*
มัธยมต้น	2.68		-	.315	.011	.089
มัธยมปลาย	2.37			-	-.304	.404
อนุปริญญา	2.67				-	.100
ปริญญาตรี	2.77					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40-3 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษามัธยมตอนต้น มีความพึงพอใจ การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นมากกว่าระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		2.25	3.26	2.90	3.08	3.27
ประถมศึกษา	2.25	-	-1.013*	-.652*	-.827*	-1.023*
มัธยมต้น	3.26		-	.362	.186	-.010
มัธยมปลาย	2.90			-	-.175	-.371
อนุปริญญา	3.08				-	-.196
ปริญญาตรี	3.27					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40-4 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ระดับการศึกษามัธยมตอนต้น และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความพึงพอใจ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้มากกว่าระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3.1.4 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน
จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4.294	4	1.073	2.037	.090
	ภายในกลุ่ม	115.929	220	.527		
	รวม	120.222	224			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	1.870	4	.467	.744	.563
	ภายในกลุ่ม	138.130	220	.628		
	รวม	140.000	224			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.203	4	.051	.112	.978
	ภายในกลุ่ม	99.151	218	.455		
	รวม	99.354	222			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.588	4	1.647	2.528	.042*
	ภายในกลุ่ม	139.448	214	.652		
	รวม	146.037	218			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.518	4	.129	.183	.947
	ภายในกลุ่ม	155.925	221	.706		
	รวม	156.442	225			
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	3.116	4	.779	1.036	.389
	ภายในกลุ่ม	163.853	218	.752		
	รวม	166.969	222			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	3.203	4	.801	1.373	.244
	ภายในกลุ่ม	128.868	221	.583		
	รวม	132.071	225			
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	6.450	4	1.612	2.605	.037*
	ภายในกลุ่ม	136.190	220	.619		
	รวม	142.640	224			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.359	4	.590	.883	.475
	ภายในกลุ่ม	145.632	218	.668		
	รวม	147.991	222			
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	16.791	4	4.198	4.845	.001*
	ภายในกลุ่ม	188.868	218	.866		
	รวม	205.659	222			
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	17.604	4	4.401	5.227	.000*
	ภายในกลุ่ม	184.392	219	.842		
	รวม	201.996	223			
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.609	4	.902	1.240	.295
	ภายในกลุ่ม	159.351	219	.728		
	รวม	162.960	223			
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.413	4	1.103	1.287	.276
	ภายในกลุ่ม	189.428	221	.857		
	รวม	193.841	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันตามอายุงานปัจจุบัน 4 ประเด็น ได้แก่ การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้เลื่อนขั้นความรู้ เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.41-1 ถึงตารางที่ 4.41-4

ตารางที่ 4.41-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		3.06	2.45	2.67	2.73	2.55
ต่ำกว่า 1 ปี	3.06	-	.613*	.392	.332	.513*
1-3 ปี	2.45		-	-.220	-.281	-.099
มากกว่า 3-5 ปี	2.67			-	-.061	.121
มากกว่า 5-10 ปี	2.73				-	.182
10 ปีขึ้นไป	2.55					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41-1 พบว่า อายุงาน 1-3 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจการ ได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานมากกว่าอายุงาน อายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงานมากกว่า 3-5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		3.11	2.90	3.47	3.22	3.15
ต่ำกว่า 1 ปี	3.11	-	.204	-.361	-.112	-.047
1-3 ปี	2.90		-	-.565*	-.316	-.251
มากกว่า 3-5 ปี	3.47			-	.249	.314
มากกว่า 5-10 ปี	3.22				-	.065
10 ปีขึ้นไป	3.15					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41-2 พบว่า อายุงานมากกว่า 3-5 ปี มีความพึงพอใจในประเด็น มีความ รับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจุบันในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		3.11	2.90	3.47	3.22	3.15
ต่ำกว่า 1 ปี	3.11	-	.636*	-.105	.025	.373
1-3 ปี	2.90		-	-.742*	-.611*	-.263
มากกว่า 3-5 ปี	3.47			-	.130	.478
มากกว่า 5-10 ปี	3.22				-	.348
10 ปีขึ้นไป	3.15					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41-3 พบว่า อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 3-5 ปี และอายุงานมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจุบันในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		2.89	2.27	3.13	2.78	2.57
ต่ำกว่า 1 ปี	2.89	-	.628*	-.239	.112	.320
1-3 ปี	2.27		-	-.867*	-.516*	-.308
มากกว่า 3-5 ปี	3.13			-	.351	.559*
มากกว่า 5-10 ปี	2.78				-	.208
10 ปีขึ้นไป	2.57					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41-4 พบว่า อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 3-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนขั้นมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงาน

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.759	4	.940	1.763	.137
	ภายในกลุ่ม	115.668	217	.533		
	รวม	119.428	221			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	2.778	4	.694	1.104	.356
	ภายในกลุ่ม	136.556	217	.629		
	รวม	139.333	221			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.552	4	.388	.853	.493
	ภายในกลุ่ม	97.794	215	.455		
	รวม	99.345	219			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.433	4	.608	.900	.465
	ภายในกลุ่ม	142.659	211	.676		
	รวม	145.093	215			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.241	4	.060	.084	.987
	ภายในกลุ่ม	155.203	218	.712		
	รวม	155.444	222			
3.2 งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	8.101	4	2.025	2.755	.029*
	ภายในกลุ่ม	158.058	215	.735		
	รวม	166.159	219			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	1.881	4	.470	.789	.534
	ภายในกลุ่ม	129.975	218	.596		
	รวม	131.857	222			
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	8.676	4	2.169	3.538	.008*
	ภายในกลุ่ม	133.036	217	.613		
	รวม	141.712	221			

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.974	4	.993	1.501	.203
	ภายในกลุ่ม	142.258	215	.662		
	รวม	146.232	219			
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	24.883	4	6.221	7.427	.000*
	ภายในกลุ่ม	180.076	215	.838		
	รวม	204.959	219			
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	24.523	4	6.131	7.493	.000*
	ภายในกลุ่ม	176.725	216	.818		
	รวม	201.249	220			
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	12.137	4	3.034	4.403	.002*
	ภายในกลุ่ม	148.858	216	.689		
	รวม	160.995	220			
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	8.279	4	2.070	2.446	.047*
	ภายในกลุ่ม	184.501	218	.846		
	รวม	192.780	222			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือน 6 ประเด็น ได้แก่ งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ และการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.42-1 ถึงตารางที่ 4.42-6

ตารางที่ 4.42-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นงานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.73	3.00	3.27	2.92	3.16
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.73	-	-.271	-.544*	-.194	-.429*
5,001-10,000 บาท	3.00		-	-.273	.077	-.158
10,001-15,000 บาท	3.27			-	.350	.115
15,001-20,000 บาท	2.92				-	-.235
20,001 บาทขึ้นไป	3.16					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-1 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ งานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่มากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.86	3.31	3.27	3.16	3.21
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.86	-	-.455*	-.413*	-.300	-.351
5,001-10,000 บาท	3.31		-	.042	.154	.104
10,001-15,000 บาท	3.27			-	.113	.062
15,001-20,000 บาท	3.16				-	-.051
20,001 บาทขึ้นไป	3.21					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-2 พบว่า รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.24	3.00	3.09	2.42	2.50
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.24	-	-.765*	-.856*	-.188	-.265
5,001-10,000 บาท	3.00		-	-.091	.577*	.500
10,001-15,000 บาท	3.09			-	.668*	.591*
15,001-20,000 บาท	2.42				-	-.077
20,001 บาทขึ้นไป	2.50					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-3 พบว่า รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้
15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง
มากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.24	3.00	3.05	2.38	2.74
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.24	-	-.756*	-.802*	-.141	-.493*
5,001-10,000 บาท	3.00		-	-.045	.615*	.263
10,001-15,000 บาท	3.05			-	.661*	.309
15,001-20,000 บาท	2.38				-	-.352
20,001 บาทขึ้นไป	2.74					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-4 พบว่า รายได้ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้
เลื่อนขั้น มากกว่ารายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท
และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42-5 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.87	3.14	3.64	2.92	2.84
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.87	-	-.269	-.762*	-.049	.032
5,001-10,000 บาท	3.14		-	-.494*	.220	.301
10,001-15,000 บาท	3.64			-	.713*	.794*
15,001-20,000 บาท	2.92				-	.081
20,001 บาทขึ้นไป	2.84					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-5 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้
พัฒนาความรู้ มากกว่ารายได้ 15,001-20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป รายได้ 5,001-10,000 บาท
และรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42-6 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.95	3.17	3.55	2.92	2.84
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.95	-	-.221	-.595*	.027	.108
5,001-10,000 บาท	3.17		-	-.374	.248	.329
10,001-15,000 บาท	3.55			-	.622*	.703*
15,001-20,000 บาท	2.92				-	.081
20,001 บาทขึ้นไป	2.84					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42-6 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และ
รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ
ในด้านอื่นๆ มากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และรายได้ 5,001-10,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05

3.1.6 บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกันมี ความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตาม รายได้อื่นๆ เช่น (เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.939	4	.985	1.863	.118
	ภายในกลุ่ม	116.283	220	.529		
	รวม	120.222	224			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	1.972	4	.493	.786	.536
	ภายในกลุ่ม	138.028	220	.627		
	รวม	140.000	224			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.868	4	.717	1.620	.170
	ภายในกลุ่ม	96.486	218	.443		
	รวม	99.354	222			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.287	4	.322	.476	.754
	ภายในกลุ่ม	144.750	214	.676		
	รวม	146.037	218			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	9.024	4	2.256	3.382	.010*
	ภายในกลุ่ม	147.419	221	.667		
	รวม	156.442	225			
3.2 งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	3.956	4	.989	1.323	.263
	ภายในกลุ่ม	163.013	218	.748		
	รวม	166.969	222			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	9.413	4	2.353	4.240	.003*
	ภายในกลุ่ม	122.658	221	.555		
	รวม	132.071	225			

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	5.790	4	1.448	2.327	.057
	ภายในกลุ่ม	136.850	220	.622		
	รวม	142.640	224			
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.439	4	.360	.535	.710
	ภายในกลุ่ม	146.552	218	.672		
	รวม	147.991	222			
5.1 การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	12.436	4	3.109	3.508	.008*
	ภายในกลุ่ม	193.223	218	.886		
	รวม	205.659	222			
5.2 การมีโอกาสดำเนินขั้น	ระหว่างกลุ่ม	11.818	4	2.954	3.402	.010*
	ภายในกลุ่ม	190.178	219	.868		
	รวม	201.996	223			
6.1 การมีโอกาสดำเนินพัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.399	4	1.100	1.519	.198
	ภายในกลุ่ม	158.561	219	.724		
	รวม	162.960	223			
6.2 การมีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.269	4	.817	.948	.437
	ภายในกลุ่ม	190.572	221	.862		
	รวม	193.841	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกันตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเบน เงินพิเศษ) 4 ประเด็น ได้แก่ งานที่ทำน่าสนใจและทำทายความสามารถ งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง และ การมีโอกาสดำเนินขั้น เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานว่าคูใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.43-1 ถึงตารางที่ 4.43-4

ตารางที่ 4.43-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นงานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.87	3.19	3.56	3.29	3.50
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.87	-	.681*	.311	.581*	.367
1,001-3,000 บาท	3.19		-	-.370*	-.101	-.315
3,001-5,000 บาท	3.56			-	.270	.056
5,001-7,000 บาท	3.29				-	-.214
7,001 บาทขึ้นไป	3.50					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43-1 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท และรายได้อื่นๆ รายได้ 5,001-7,000 บาท มีความพึงพอใจงานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ มากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นงานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		4.00	3.17	3.19	3.31	3.28
ต่ำกว่า 1,000 บาท	4.00	-	.833*	.806*	.694*	.722*
1,001-3,000 บาท	3.17		-	-.028	-.139	-.111
3,001-5,000 บาท	3.19			-	-.112	-.083
5,001-7,000 บาท	3.31				-	.028
7,001 บาทขึ้นไป	3.28					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43-2 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่น 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไปมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		1.93	2.35	2.56	2.73	2.88
ต่ำกว่า 1,000 บาท	1.93	-	-416	-622*	-801*	-949*
1,001-3,000 บาท	2.35		-	-206	-386*	-533*
3,001-5,000 บาท	2.56			-	-179	-327
5,001-7,000 บาท	2.73				-	-148
7,001 บาทขึ้นไป	2.88					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43-3 พบว่า รายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป และรายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท มีความพึงพอใจในการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่ารายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้
อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		1.87	2.41	2.61	2.63	2.94
ต่ำกว่า 1,000 บาท	1.87	-	-539*	-744*	-766*	-1,078*
1,001-3,000 บาท	2.41		-	-205	-227	-539*
3,001-5,000 บาท	2.61			-	-022	-333
5,001-7,000 บาท	2.63				-	-312
7,001 บาทขึ้นไป	2.94					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43-4 พบว่า รายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจการมีโอกาสได้
เลื่อนขั้นมากกว่ารายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้
อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.7 บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัย
จูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

- H₀ บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- H₁ บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงาน จำแนกตามประเภทข้าราชการทหาร

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.238	2	1.119	2.105	.124
	ภายในกลุ่ม	117.984	222	.531		
	รวม	120.222	224			
1.2 งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้	ระหว่างกลุ่ม	.125	2	.063	.099	.906
	ภายในกลุ่ม	139.875	222	.630		
	รวม	140.000	224			
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.738	2	.369	.823	.441
	ภายในกลุ่ม	98.617	220	.448		
	รวม	99.354	222			
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.227	2	2.113	3.219	.042*
	ภายในกลุ่ม	141.810	216	.657		
	รวม	146.037	218			
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.106	2	.053	.076	.927
	ภายในกลุ่ม	156.336	223	.701		
	รวม	156.442	225			
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	6.858	2	3.429	4.712	.010*
	ภายในกลุ่ม	160.111	220	.728		
	รวม	166.969	222			
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.320	.544	.581
	ภายในกลุ่ม	131.430	223	.589		
	รวม	132.071	225			
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	10.555	2	5.278	8.870	.000*
	ภายในกลุ่ม	132.085	222	.595		
	รวม	142.640	224			

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ปัจจัยงูจโงในการทงางาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4.741	2	2.371	3.641	.028*
	ภายในกลุ่ม	143.250	220	.651		
	รวม	147.991	222			
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	14.484	2	7.242	8.334	.000*
	ภายในกลุ่ม	191.175	220	.869		
	รวม	205.659	222			
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น	ระหว่างกลุ่ม	15.679	2	7.840	9.299	.000*
	ภายในกลุ่ม	186.317	221	.843		
	รวม	201.996	223			
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.292	2	2.146	2.989	.052
	ภายในกลุ่ม	158.668	221	.718		
	รวม	162.960	223			
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.365	2	1.182	1.377	.254
	ภายในกลุ่ม	191.476	223	.859		
	รวม	193.841	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยงูจโงในการทงางานแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหาร 6 ประเด็น ได้แก่ การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน งานที่ทาเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยงูจโงในการทำงานว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.44-1 ถึงตารางที่ 4.44-6

ตารางที่ 4.44-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.07	2.54	2.51
นายทหาร	3.07	-	.528*	.559*
นายสิบ	2.54		-	.031
พลทหาร	2.51			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-1 พบว่า นายสิบและพลทหารมีความพึงพอใจการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานมากกว่านายทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น งานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ที่เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.38	2.99	2.75
นายทหาร	3.38	-	.387	.621*
นายสิบ	2.99		-	.234
พลทหาร	2.75			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-2 พบว่า พลทหาร มีความพึงพอใจงานที่ท่าเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างมากกว่านายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.56	3.21	2.87
นายทหาร	3.56	-	.350	.694*
นายสิบ	3.21		-	.344*
พลทหาร	2.87			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-3 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจในการมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำมากกว่านายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.38	3.00	2.83
นายทหาร	3.38	-	.375	.542*
นายสิบ	3.00		-	.167
พลทหาร	2.83			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-4 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมากกว่านายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44-5 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		2.88	2.75	2.26
นายทหาร	2.88	-	.125	.615*
นายสิบ	2.75		-	.490*
พลทหาร	2.26			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-5 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่านายทหารและนายสิบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44-6 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในประเด็น
การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.06	2.73	2.28
3.06	3.06	-	.334	.787*
นายสิบ	2.73		-	.453*
พลทหาร	2.28			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44-6 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนขั้นมากกว่า
นายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย
แตกต่างกัน

3.2.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน
สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามกลุ่มอายุ

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3.075	4	.769	1.431	.225
	ภายในกลุ่ม	117.122	218	.537		
	รวม	120.197	222			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.984	4	1.746	2.380	.053
	ภายในกลุ่ม	162.096	221	.733		
	รวม	169.080	225			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	9.121	4	2.280	3.276	.012*
	ภายในกลุ่ม	148.934	214	.696		
	รวม	158.055	218			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยขออนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.709	4	1.677	2.864	.024*
	ภายในกลุ่ม	128.846	220	.586		
	รวม	135.556	224			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.152	4	1.038	1.481	.209
	ภายในกลุ่ม	154.177	220	.701		
	รวม	158.329	224			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.030	4	1.507	2.045	.089
	ภายในกลุ่ม	162.166	220	.737		
	รวม	168.196	224			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.161	4	1.040	1.633	.167
	ภายในกลุ่ม	140.777	221	.637		
	รวม	144.938	225			
2.4 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.411	4	.853	.984	.417
	ภายในกลุ่ม	191.457	221	.866		
	รวม	194.867	225			
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.157	4	1.289	1.539	.192
	ภายในกลุ่ม	182.548	218	.837		
	รวม	187.704	222			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบาย อากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	3.583	4	.896	1.271	.282
	ภายในกลุ่ม	153.619	218	.705		
	รวม	157.202	222			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.991	4	2.498	3.198	.014*
	ภายในกลุ่ม	169.509	217	.781		
	รวม	179.500	221			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของ อุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.884	4	.971	1.481	.209
	ภายในกลุ่ม	144.276	220	.656		
	รวม	148.160	224			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6.230	4	1.557	1.975	.099
	ภายในกลุ่ม	173.530	220	.789		
	รวม	179.760	224			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.2 ค่าช่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.086	4	1.271	1.449	.219
	ภายในกลุ่ม	191.345	218	.878		
	รวม	196.430	222			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.780	4	.945	1.121	.348
	ภายในกลุ่ม	185.535	220	.843		
	รวม	189.316	224			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.727	4	.432	.515	.725
	ภายในกลุ่ม	183.701	219	.839		
	รวม	185.429	223			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.290	4	1.072	1.791	.132
	ภายในกลุ่ม	132.347	221	.599		
	รวม	136.637	225			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	3.825	4	.956	1.292	.274
	ภายในกลุ่ม	161.296	218	.740		
	รวม	165.121	222			
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.658	4	.914	1.160	.329
	ภายในกลุ่ม	171.849	218	.788		
	รวม	175.507	222			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	3.127	4	.782	.841	.500
	ภายในกลุ่ม	205.422	221	.930		
	รวม	208.549	225			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.959	4	.990	1.664	.159
	ภายในกลุ่ม	131.461	221	.595		
	รวม	135.420	225			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.063	4	.266	.355	.840
	ภายในกลุ่ม	165.508	221	.749		
	รวม	166.571	225			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.276	4	1.319	1.929	.107
	ภายในกลุ่ม	151.100	221	.684		
	รวม	156.376	225			

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.420	4	.355	.531	.713
	ภายในกลุ่ม	147.140	220	.669		
	รวม	148.560	224			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.110	4	.277	.363	.835
	ภายในกลุ่ม	168.153	220	.764		
	รวม	169.262	224			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.243	4	.311	.351	.843
	ภายในกลุ่ม	194.819	220	.886		
	รวม	196.062	224			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามกลุ่มอายุ 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ค่า P (Sig.) เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในนโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ค่า P (Sig.) เท่ากับ .024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในนโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ แตกต่างกัน

ประเด็นที่ 3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ค่า P (Sig.) เท่ากับ .014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ที่ระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยด้านลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน แตกต่างกัน

3.2.2 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3.669	2	1.835	3.611	.029*
	ภายในกลุ่ม	111.285	219	.508		
	รวม	114.955	221			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.831	2	.416	.558	.573
	ภายในกลุ่ม	165.498	222	.745		
	รวม	166.329	224			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3.520	2	1.760	2.470	.087
	ภายในกลุ่ม	153.201	215	.713		
	รวม	156.720	217			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.335	2	2.667	4.664	.010*
	ภายในกลุ่ม	126.380	221	.572		
	รวม	131.714	223			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.780	2	2.390	3.488	.032*
	ภายในกลุ่ม	151.434	221	.685		
	รวม	156.214	223			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	8.926	2	4.463	6.459	.002*
	ภายในกลุ่ม	152.712	221	.691		
	รวม	161.638	223			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.919	2	3.459	5.795	.004*
	ภายในกลุ่ม	132.521	222	.597		
	รวม	139.440	224			
2.4 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.226	2	.613	.707	.494
	ภายในกลุ่ม	192.490	222	.867		
	รวม	193.716	224			
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.768	2	.384	.461	.632
	ภายในกลุ่ม	182.606	219	.834		
	รวม	183.374	221			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ปัจจัยของนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบาย อากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	.740	1	.740	1.052	.306
	ภายในกลุ่ม	154.810	220	.704		
	รวม	155.550	221			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.657	2	1.829	2.296	.103
	ภายในกลุ่ม	173.583	218	.796		
	รวม	177.240	220			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของ อุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.061	2	1.030	1.567	.211
	ภายในกลุ่ม	145.368	221	.658		
	รวม	147.429	223			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.370	2	.185	.231	.794
	ภายในกลุ่ม	177.090	221	.801		
	รวม	177.460	223			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.830	2	1.415	1.618	.201
	ภายในกลุ่ม	191.535	219	.875		
	รวม	194.365	221			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.059	2	.529	.628	.534
	ภายในกลุ่ม	186.187	221	.842		
	รวม	187.246	223			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.597	2	.799	.967	.382
	ภายในกลุ่ม	181.676	220	.826		
	รวม	183.274	222			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	8.458	2	4.229	7.479	.001*
	ภายในกลุ่ม	125.542	222	.566		
	รวม	134.000	224			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	1.745	2	.872	1.190	.306
	ภายในกลุ่ม	160.494	219	.733		
	รวม	162.239	221			
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่า คลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.829	2	1.915	2.481	.086
	ภายในกลุ่ม	168.964	219	.772		
	รวม	172.793	221			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.8 กิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	1.524	2	.762	.819	.442
	ภายในกลุ่ม	206.672	222	.931		
	รวม	208.196	224			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.352	2	1.676	2.856	.060
	ภายในกลุ่ม	130.310	222	.587		
	รวม	133.662	224			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.376	2	.188	.251	.778
	ภายในกลุ่ม	166.139	222	.748		
	รวม	166.516	224			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.214	2	1.107	1.601	.204
	ภายในกลุ่ม	153.546	222	.692		
	รวม	155.760	224			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.195	2	3.097	4.742	.010*
	ภายในกลุ่ม	144.359	221	.653		
	รวม	150.554	223			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.999	2	1.999	2.644	.073
	ภายในกลุ่ม	167.139	221	.756		
	รวม	171.138	223			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.715	2	2.358	2.700	.069
	ภายในกลุ่ม	192.999	221	.873		
	รวม	197.714	223			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามสถานภาพสมรสอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม ประเด็นที่ 1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา ประเด็นที่ 2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ประเด็นที่ 2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน ประเด็นที่ 4.5 เครื่องแบบบุคลากร และประเด็นที่ 7.1 ความมั่นคงขององค์กร

3.2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.160	4	.540	.997	.410
	ภายในกลุ่ม	118.037	218	.541		
	รวม	120.197	222			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.701	4	.925	1.249	.291
	ภายในกลุ่ม	163.684	221	.741		
	รวม	167.385	225			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4.473	4	1.118	1.558	.187
	ภายในกลุ่ม	153.582	214	.718		
	รวม	158.055	218			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.080	4	.520	.863	.487
	ภายในกลุ่ม	132.560	220	.603		
	รวม	134.640	224			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.974	4	1.493	2.156	.075
	ภายในกลุ่ม	152.355	220	.693		
	รวม	158.329	224			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.747	4	1.437	1.946	.104
	ภายในกลุ่ม	162.449	220	.738		
	รวม	168.196	224			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.842	4	.461	.711	.585
	ภายในกลุ่ม	143.096	221	.647		
	รวม	144.938	225			
2.4 ความสุจริตธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	9.461	4	2.365	2.833	.025*
	ภายในกลุ่ม	184.543	221	.835		
	รวม	194.004	225			

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ปัจจัยชื่อนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	13.710	4	3.427	4.315	.002*
	ภายในกลุ่ม	173.142	218	.794		
	รวม	186.852	222			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	1.953	4	.488	.686	.603
	ภายในกลุ่ม	155.249	218	.712		
	รวม	157.202	222			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.164	4	1.041	1.303	.270
	ภายในกลุ่ม	173.331	217	.799		
	รวม	177.495	221			
3.3 ความพร้อมและความพอใจของอุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.511	4	.628	.957	.432
	ภายในกลุ่ม	144.351	220	.656		
	รวม	146.862	224			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	6.465	4	1.616	2.051	.088
	ภายในกลุ่ม	173.384	220	.788		
	รวม	179.849	224			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.582	4	.896	1.012	.402
	ภายในกลุ่ม	192.848	218	.885		
	รวม	196.430	222			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.226	4	1.057	1.257	.288
	ภายในกลุ่ม	184.956	220	.841		
	รวม	189.182	224			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.056	4	1.264	1.537	.193
	ภายในกลุ่ม	180.153	219	.823		
	รวม	185.210	223			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.331	4	.083	.135	.969
	ภายในกลุ่ม	135.475	221	.613		
	รวม	135.805	225			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	.487	4	.122	.160	.958
	ภายในกลุ่ม	165.504	218	.759		
	รวม	165.991	222			

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.453	4	.363	.457	.767
	ภายในกลุ่ม	173.408	218	.795		
	รวม	174.861	222			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	4.087	4	1.022	1.103	.356
	ภายในกลุ่ม	204.643	221	.926		
	รวม	208.730	225			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.339	4	.585	.974	.423
	ภายในกลุ่ม	132.723	221	.601		
	รวม	135.062	225			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.092	4	2.023	2.821	.026*
	ภายในกลุ่ม	158.479	221	.717		
	รวม	166.571	225			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6.233	4	1.558	2.316	.058
	ภายในกลุ่ม	148.705	221	.673		
	รวม	154.938	225			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.717	4	.679	1.010	.403
	ภายในกลุ่ม	148.012	220	.673		
	รวม	150.729	224			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.241	4	.310	.401	.808
	ภายในกลุ่ม	170.314	220	.774		
	รวม	171.556	224			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.461	4	.365	.409	.802
	ภายในกลุ่ม	196.468	220	.893		
	รวม	197.929	224			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามระดับการศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของใจสุขอนามัยว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.47-1 ถึงตารางที่ 4.47-3

ตารางที่ 4.47-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับ การศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประถมศึกษา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
		2.50	3.47	3.16	3.33	3.50
ประถมศึกษา	2.50	-	-.974*	-.660*	-.827*	-1.000*
มัธยมต้น	3.47		-	.314	.147	-.026
มัธยมปลาย	3.16			-	-.167	-.340
อนุปริญญา	3.33				-	-.173
ปริญญาตรี	3.50					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47-3 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวศ. ระดับศึกษามัธยมปลาย และระดับศึกษามัธยมต้นมีความพึงพอใจ ความจริงใจ สนับสนุน/ ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงานมากกว่าการศึกษาระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

4.2.4 บุคลากรที่มีอายุงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีอายุงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีอายุงานปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยจำแนกตามอายุงาน ในปัจจุบัน

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	1.107	4	.277	.509	.729
	ภายในกลุ่ม	119.103	219	.544		
	รวม	120.210	223			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	9.117	4	2.279	3.161	.015*
	ภายในกลุ่ม	160.082	222	.721		
	รวม	169.198	226			

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยขออนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.935	4	.234	.320	.865
	ภายในกลุ่ม	157.151	215	.731		
	รวม	158.086	219			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.606	4	.151	.248	.911
	ภายในกลุ่ม	134.952	221	.611		
	รวม	135.558	225			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.703	4	.176	.246	.912
	ภายในกลุ่ม	157.739	221	.714		
	รวม	158.442	225			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.122	4	1.531	2.083	.084
	ภายในกลุ่ม	162.426	221	.735		
	รวม	168.549	225			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.771	4	.443	.686	.602
	ภายในกลุ่ม	143.215	222	.645		
	รวม	144.987	226			
2.4 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.854	4	.714	.825	.510
	ภายในกลุ่ม	192.018	222	.865		
	รวม	194.872	226			
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.277	4	1.069	1.277	.280
	ภายในกลุ่ม	183.432	219	.838		
	รวม	187.710	223			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	.380	4	.095	.133	.970
	ภายในกลุ่ม	156.901	219	.716		
	รวม	157.281	223			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.312	4	1.328	1.660	.160
	ภายในกลุ่ม	174.437	218	.800		
	รวม	179.749	222			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.236	4	1.059	1.626	.169
	ภายในกลุ่ม	143.946	221	.651		
	รวม	148.181	225			

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยชื่อนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	12.354	4	3.089	4.070	.003*
	ภายในกลุ่ม	167.703	221	.759		
	รวม	180.058	225			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.875	4	1.469	1.687	.154
	ภายในกลุ่ม	190.621	219	.870		
	รวม	196.496	223			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.862	4	2.216	2.711	.031*
	ภายในกลุ่ม	180.642	221	.817		
	รวม	189.504	225			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	5.679	4	1.420	1.736	.143
	ภายในกลุ่ม	179.903	220	.818		
	รวม	185.582	224			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.670	4	.417	.683	.604
	ภายในกลุ่ม	135.599	222	.611		
	รวม	137.269	226			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	4.923	4	1.231	1.673	.157
	ภายในกลุ่ม	161.073	219	.735		
	รวม	165.996	223			
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.667	4	.667	.842	.500
	ภายในกลุ่ม	173.547	219	.792		
	รวม	176.214	223			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	1.920	4	.480	.515	.725
	ภายในกลุ่ม	206.979	222	.932		
	รวม	208.899	226			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.908	4	.727	1.217	.304
	ภายในกลุ่ม	132.616	222	.597		
	รวม	135.524	226			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.092	4	1.023	1.397	.236
	ภายในกลุ่ม	162.533	222	.732		
	รวม	166.626	226			

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.186	4	.796	1.154	.332
	ภายในกลุ่ม	153.237	222	.690		
	รวม	156.423	226			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.204	4	.551	.818	.515
	ภายในกลุ่ม	148.863	221	.674		
	รวม	151.066	225			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.746	4	.437	.567	.687
	ภายในกลุ่ม	170.223	221	.770		
	รวม	171.969	225			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.230	4	.308	.345	.847
	ภายในกลุ่ม	196.987	221	.891		
	รวม	198.217	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามอายุงานปัจจุบัน 3 ประเด็น ได้แก่ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าอาหาร เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของใจสุขอนามัยว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.48-1 ถึงตารางที่ 4.48-3

ตารางที่ 4.48-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็นนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		2.89	2.50	3.20	2.78	2.73
ต่ำกว่า 1 ปี	2.89	-	.395	-.305	.112	.166
1-3 ปี	2.50		-	-.700*	-.283	-.229
มากกว่า 3-5 ปี	3.20			-	.417	.471
มากกว่า 5-10 ปี	2.78				-	.053
10 ปีขึ้นไป	2.73					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48-1 พบว่า อายุงานมากกว่า 3-5 ปี มีความพึงพอใจนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน มากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		2.68	2.33	2.87	2.87	2.68
ต่ำกว่า 1 ปี	2.68	-	.354	-.182	-.185	-.087
1-3 ปี	2.33		-	-.536*	-.539*	-.440*
มากกว่า 3-5 ปี	2.87			-	-.003	.096
มากกว่า 5-10 ปี	2.87				-	.099
10 ปีขึ้นไป	2.68					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48-1 พบว่า อายุงานมากกว่า 3-5 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน มากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงาน 1-3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.48-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานปัจจุบัน	\bar{x}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10	10 ปีขึ้นไป
		2.53	2.26	2.73	2.74	2.60
ต่ำกว่า 1 ปี	2.53	-	.270	-.207	-.213	-.078
1-3 ปี	2.26		-	-.477	-.483*	-.348*
มากกว่า 3-5 ปี	2.73			-	-.006	.129
มากกว่า 5-10 ปี	2.74				-	.135
10 ปีขึ้นไป	2.60					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48-3 พบว่า อายุงานมากกว่า 5-10 ปี และอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจค่าอาหารมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี และอายุงานมากกว่า 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน สมมติฐานทางสถิติ

H_0 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H_1 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามรายได้
ต่อเดือน

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.648	4	.162	.298	.879
	ภายในกลุ่ม	117.524	216	.544		
	รวม	118.172	220			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.216	4	1.804	2.454	.047*
	ภายในกลุ่ม	160.998	219	.735		
	รวม	168.214	223			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2.411	4	.603	.825	.511
	ภายในกลุ่ม	154.935	212	.731		
	รวม	157.346	216			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.767	4	.442	.720	.579
	ภายในกลุ่ม	133.785	218	.614		
	รวม	135.552	222			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.012	4	.753	1.063	.376
	ภายในกลุ่ม	154.432	218	.708		
	รวม	157.444	222			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.495	4	1.374	1.842	.122
	ภายในกลุ่ม	162.550	218	.746		
	รวม	168.045	222			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.980	4	.995	1.553	.188
	ภายในกลุ่ม	140.302	219	.641		
	รวม	144.281	223			
2.4 ความสุจริตธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.429	4	.857	.981	.419
	ภายในกลุ่ม	191.428	219	.874		
	รวม	194.857	223			

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ปัจจัยอิสระ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.251	4	.813	.952	.435
	ภายในกลุ่ม	184.441	216	.854		
	รวม	187.692	220			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	1.172	4	.293	.407	.804
	ภายในกลุ่ม	155.435	216	.720		
	รวม	156.606	220			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.726	4	2.431	3.088	.017*
	ภายในกลุ่ม	169.274	215	.787		
	รวม	179.000	219			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.703	4	.676	1.018	.399
	ภายในกลุ่ม	144.705	218	.664		
	รวม	147.408	222			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	21.275	4	5.319	7.335	.000*
	ภายในกลุ่ม	158.070	218	.725		
	รวม	179.345	222			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	8.904	4	2.226	2.579	.038*
	ภายในกลุ่ม	186.408	216	.863		
	รวม	195.312	220			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	11.621	4	2.905	3.572	.008*
	ภายในกลุ่ม	177.312	218	.813		
	รวม	188.933	222			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	1.836	4	.459	.544	.703
	ภายในกลุ่ม	183.069	217	.844		
	รวม	184.905	221			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.058	4	.514	.834	.505
	ภายในกลุ่ม	135.081	219	.617		
	รวม	137.138	223			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	3.960	4	.990	1.320	.264
	ภายในกลุ่ม	162.022	216	.750		
	รวม	165.982	220			

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.339	4	.835	1.048	.384
	ภายในกลุ่ม	172.118	216	.797		
	รวม	175.457	220			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	1.495	4	.374	.396	.811
	ภายในกลุ่ม	206.537	219	.943		
	รวม	208.031	223			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.444	4	1.111	1.866	.117
	ภายในกลุ่ม	130.413	219	.595		
	รวม	134.857	223			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.890	4	1.223	1.668	.158
	ภายในกลุ่ม	160.498	219	.733		
	รวม	165.388	223			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	5.989	4	1.497	2.199	.070
	ภายในกลุ่ม	149.149	219	.681		
	รวม	155.138	223			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.298	4	.575	.845	.498
	ภายในกลุ่ม	148.231	218	.680		
	รวม	150.529	222			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.510	4	.127	.163	.957
	ภายในกลุ่ม	170.791	218	.783		
	รวม	171.300	222			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.218	4	.305	.339	.852
	ภายในกลุ่ม	196.127	218	.900		
	รวม	197.345	222			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือน 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าล่วงเวลา และค่าอาหาร เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของสุขอนามัยว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.49-1 ถึงตารางที่ 4.49-5

ตารางที่ 4.49-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.54	2.83	3.04	2.54	2.84
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.54	-	-.291	-.506*	-.001	-.305
5,001-10,000 บาท	2.83		-	-.215	.290	-.014
10,001-15,000 บาท	3.04			-	.505*	.201
15,001-20,000 บาท	2.54				-	-.304
20,001 บาทขึ้นไป	2.84					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49-1 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		3.67	3.29	3.55	3.15	3.21
ต่ำกว่า 5,000 บาท	3.67	-	.378*	.127	.518*	.462*
5,001-10,000 บาท	3.29		-	-.251	.140	.084
10,001-15,000 บาท	3.55			-	.392	.335
15,001-20,000 บาท	3.15				-	-.057
20,001 บาทขึ้นไป	3.21					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49-2 พบว่า รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงานมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.28	2.86	3.04	2.54	3.00
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.28	-	-.574*	-.760*	-.255	-.717*
5,001-10,000 บาท	2.86		-	-.186	.319	-.143
10,001-15,000 บาท	3.04			-	.505*	.043
15,001-20,000 บาท	2.54				-	-.462
20,001 บาทขึ้นไป	3.00					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49-3 พบว่า รายได้ 5,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 10,001-15,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่าล่วงเวลาเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.17	2.26	2.83	2.12	2.22
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.17	-	-.090	-.659*	.047	-.056
5,001-10,000 บาท	2.26		-	-.569*	.137	.035
10,001-15,000 บาท	2.83			-	.706*	.604*
15,001-20,000 บาท	2.12				-	-.102
20,001 บาทขึ้นไป	2.22					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49-4 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจค่าล่วงเวลามากกว่ารายได้ 15,001-20,000 บาท รายได้ 15,001-20,000 บาท รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ ต่ำกว่า 5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.49-5 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็น ค่าอาหาร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5,000	5,001-10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 ขึ้นไป
		2.27	2.51	2.96	2.46	2.74
ต่ำกว่า 5,000 บาท	2.27	-	-.248	-.690*	-.195	-.470*
5,001-10,000 บาท	2.51		-	-.442	.053	-.223
10,001-15,000 บาท	2.96			-	.495	.220
15,001-20,000 บาท	2.46				-	-.275
20,001 บาทขึ้นไป	2.74					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49-5 พบว่า รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจค่าอาหารมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท รายได้ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.6 บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีรายได้อื่นๆต่อเดือน(เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ)แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยเลี้ยง เงินพิเศษ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3.072	4	.768	1.436	.223
	ภายในกลุ่ม	117.138	219	.535		
	รวม	120.210	223			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.676	4	1.919	2.638	.035*
	ภายในกลุ่ม	161.522	222	.728		
	รวม	169.198	226			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	10.777	4	2.694	3.932	.004*
	ภายในกลุ่ม	147.309	215	.685		
	รวม	158.086	219			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.537	4	.634	1.054	.380
	ภายในกลุ่ม	133.021	221	.602		
	รวม	135.558	225			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.777	4	1.944	2.852	.025*
	ภายในกลุ่ม	150.666	221	.682		
	รวม	158.442	225			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.775	4	3.194	4.531	.002*
	ภายในกลุ่ม	155.774	221	.705		
	รวม	168.549	225			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.100	4	1.025	1.615	.171
	ภายในกลุ่ม	140.887	222	.635		
	รวม	144.987	226			

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ปัจจัยคุณนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2.4 ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	16.252	4	4.063	5.050	.001*
	ภายในกลุ่ม	178.621	222	.805		
	รวม	194.872	226			
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	7.056	4	1.764	2.138	.077
	ภายในกลุ่ม	180.654	219	.825		
	รวม	187.710	223			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบาย อากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	3.160	4	.790	1.123	.347
	ภายในกลุ่ม	154.121	219	.704		
	รวม	157.281	223			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.058	4	1.264	1.578	.181
	ภายในกลุ่ม	174.691	218	.801		
	รวม	179.749	222			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของ อุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.005	4	1.251	1.932	.106
	ภายในกลุ่ม	143.176	221	.648		
	รวม	148.181	225			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	16.027	4	4.007	5.398	.000*
	ภายในกลุ่ม	164.031	221	.742		
	รวม	180.058	225			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	8.048	4	2.012	2.338	.056
	ภายในกลุ่ม	188.448	219	.860		
	รวม	196.496	223			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	12.282	4	3.071	3.829	.005*
	ภายในกลุ่ม	177.222	221	.802		
	รวม	189.504	225			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	18.117	4	4.529	5.950	.000*
	ภายในกลุ่ม	167.466	220	.761		
	รวม	185.582	224			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.354	4	.339	.553	.697
	ภายในกลุ่ม	135.914	222	.612		
	รวม	137.269	226			

ตารางที่ 4.50 (ต่อ)

ปัจจัยชื่อนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	8.317	4	2.079	2.888	.023*
	ภายในกลุ่ม	157.679	219	.720		
	รวม	165.996	223			
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.584	4	.396	.497	.738
	ภายในกลุ่ม	174.630	219	.797		
	รวม	176.214	223			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	13.041	4	3.260	3.695	.006*
	ภายในกลุ่ม	195.858	222	.882		
	รวม	208.899	226			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.235	4	.559	.931	.447
	ภายในกลุ่ม	133.289	222	.600		
	รวม	135.524	226			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.926	4	2.231	3.141	.015*
	ภายในกลุ่ม	157.700	222	.710		
	รวม	166.626	226			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.151	4	.538	.774	.543
	ภายในกลุ่ม	154.272	222	.695		
	รวม	156.423	226			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.135	4	3.284	5.261	.000*
	ภายในกลุ่ม	137.931	221	.624		
	รวม	151.066	225			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	15.615	4	3.904	5.518	.000*
	ภายในกลุ่ม	156.354	221	.707		
	รวม	171.969	225			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.554	4	4.639	5.706	.000*
	ภายในกลุ่ม	179.663	221	.813		
	รวม	198.217	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัย
 สุขอนามัยแตกต่างกันตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ) 14 ประเด็น เพื่อให้ทราบความแตกต่าง
 ความพึงพอใจในปัจจัยของใจสุขอนามัยว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็น
 รายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.50-1 ถึงตารางที่ 4.50-14

ตารางที่ 4.50-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นนโยบายการ
 จ่ายค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		2.40	2.52	2.69	2.94	2.83
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2.40	-	-.119	-.294	-.540*	-.433
1,001-3,000 บาท	2.52		-	-.176	-.421*	-.315
3,001-5,000 บาท	2.69			-	-.246	-.139
5,001-7,000 บาท	2.94				-	.107
7,001 บาทขึ้นไป	2.83					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-1 พบว่า รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท มีความพึงพอใจนโยบายการจ่าย
 ค่าตอบแทนมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ
 3,001-5,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นนโยบายการ
 ประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.53	2.68	2.76	2.96	2.78
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.53	-	.854*	.769*	.573*	.756*
1,001-3,000 บาท	2.68		-	-.085	-.280	-.098
3,001-5,000 บาท	2.76			-	-.195	-.013
5,001-7,000 บาท	2.96				-	.182
7,001 บาทขึ้นไป	2.78					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-2 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจนโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นลักษณะของสายการบินกับบัญชา เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.93	3.23	3.50	3.31	3.22
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.93	-	.702*	.433	.627*	.711*
1,001-3,000 บาท	3.23		-	-.269	-.075	.009
3,001-5,000 บาท	3.50			-	.194	.278
5,001-7,000 บาท	3.31				-	.084
7,001 บาทขึ้นไป	3.22					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-3 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจลักษณะของสายการบินกับบัญชา มากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท และรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-4 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		4.47	3.54	3.61	3.48	3.44
ต่ำกว่า 1,000 บาท	4.47	-	.925*	.856*	.987*	1.022*
1,001-3,000 บาท	3.54		-	-.069	.062	.098
3,001-5,000 บาท	3.61			-	.131	.167
5,001-7,000 บาท	3.48				-	.036
7,001 บาทขึ้นไป	3.44					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-4 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชามากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-5 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		2.07	3.16	3.14	3.12	3.11
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2.07	-	-1.091*	-1.072*	-1.053*	-1.044*
1,001-3,000 บาท	3.16		-	.019	.037	.046
3,001-5,000 บาท	3.14			-	.019	.028
5,001-7,000 บาท	3.12				-	.009
7,001 บาทขึ้นไป	3.11					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-5 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา มากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-6 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		2.27	2.45	2.25	2.82	3.17
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2.27	-	-.182	.017	-.553*	-.900*
1,001-3,000 บาท	2.45		-	.199	-.371*	-.718*
3,001-5,000 บาท	2.25			-	-.570*	-.917*
5,001-7,000 บาท	2.82				-	-.347
7,001 บาทขึ้นไป	3.17					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-6 พบว่า รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 ขึ้นไป บาท รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท มีความพึงพอใจค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐานมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-7 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าอาหารเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		2.93	2.29	2.19	2.64	2.78
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2.93	-	.644*	.739*	.293	.156
1,001-3,000 บาท	2.29		-	.095	-.350*	-.488*
3,001-5,000 บาท	2.19			-	-.446*	-.583*
5,001-7,000 บาท	2.64				-	-.138
7,001 บาทขึ้นไป	2.78					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-7 พบว่า รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าอาหารมากกว่า รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-8 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่าเดินทาง/บริการรถรับส่งเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.20	2.28	2.06	2.48	2.78
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.20	-	.920*	1.143*	.720*	.422
1,001-3,000 บาท	2.28		-	.223	-.200	-.497*
3,001-5,000 บาท	2.06			-	-.423*	-.721*
5,001-7,000 บาท	2.48				-	-.298
7,001 บาทขึ้นไป	2.78					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-8 พบว่า รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง มากกว่ารายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-9 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นค่ารักษาพยาบาล เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.53	2.80	2.86	3.06	3.00
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.53	-	.731*	.676*	.473	.533
1,001-3,000 บาท	2.80		-	-.055	-.258	-.198
3,001-5,000 บาท	2.86			-	-.203	-.143
5,001-7,000 บาท	3.06				-	.060
7,001 บาทขึ้นไป	3.00					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-9 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท และรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท มีความพึงพอใจค่ารักษาพยาบาลมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-10 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		3.47	2.47	2.58	2.58	2.61
ต่ำกว่า 1,000 บาท	3.47	-	.994*	.883*	.887*	.856*
1,001-3,000 บาท	2.47		-	-.111	-.108	-.139
3,001-5,000 บาท	2.58			-	.003	-.028
5,001-7,000 บาท	2.58				-	-.031
7,001 บาทขึ้นไป	2.61					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-10 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปีมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-11 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความจริงใจ สนิทสนม/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		2.67	3.16	3.28	3.44	3.50
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2.67	-	-491*	-611*	-773*	-833*
1,001-3,000 บาท	3.16		-	-120	-283	-343
3,001-5,000 บาท	3.28			-	-162	-222
5,001-7,000 บาท	3.44				-	-060
7,001 บาทขึ้นไป	3.50					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-11 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจ ความจริงใจ สนิทสนม/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงานมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-12 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความมั่นคงขององค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		4.50	3.47	3.58	3.56	3.56
ต่ำกว่า 1,000 บาท	4.50	-	1.028*	.917*	.940*	.944*
1,001-3,000 บาท	3.47		-	-111	-088	-083
3,001-5,000 บาท	3.58			-	.023	.028
5,001-7,000 บาท	3.56				-	.004
7,001 บาทขึ้นไป	3.56					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-12 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจความมั่นคงขององค์กรมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-13 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นขนาดและชื่อเสียงขององค์กรเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		4.60	3.52	3.57	3.66	3.67
ต่ำกว่า 1,000 บาท	4.60	-	1.081*	1.029*	.940*	.933*
1,001-3,000 บาท	3.52		-	-.053	-.141	-.148
3,001-5,000 บาท	3.57			-	-.089	-.095
5,001-7,000 บาท	3.66				-	-.007
7,001 ขึ้นไป บาท	3.67					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-13 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจ ขนาดและชื่อเสียงขององค์กรมากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50-14 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัย ในประเด็นความมั่นคงในงาน เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามรายได้อื่นๆ (เบี่ยงเลียง เงินพิเศษ)

รายได้อื่นๆ	\bar{x}	ต่ำกว่า 1,000	1,001-3,000	3,001-5,000	5,001-7,000	7,001 ขึ้นไป
		4.40	3.28	3.37	3.62	3.56
ต่ำกว่า 1,000 บาท	4.40	-	1.122*	1.029*	.780*	.844*
1,001-3,000 บาท	3.28		-	-.094	-.342*	-.278
3,001-5,000 บาท	3.37			-	-.249	-.184
5,001-7,000 บาท	3.62				-	.064
7,001 ขึ้นไป บาท	3.56					-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50-14 พบว่า รายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท รายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท รายได้อื่นๆ 5,001-7,000 บาท และรายได้อื่นๆ 7,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจความมั่นคงในงาน มากกว่ารายได้อื่นๆ ต่ำกว่า 1,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.7 บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัย
งานในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H₁ บุคลากรที่มีความแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหารมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจของนายจ้างแยกตามประเภทข้าราชการทหาร

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.1 นโยบายการบริหารและการควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	.343	2	.171	.316	.729
	ภายในกลุ่ม	119.867	221	.542		
	รวม	120.210	223			
1.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.277	2	3.138	4.315	.014*
	ภายในกลุ่ม	162.922	224	.727		
	รวม	169.198	226			
1.3 นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.317	2	.158	.218	.805
	ภายในกลุ่ม	157.770	217	.727		
	รวม	158.086	219			
1.4 นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.614	2	.307	.507	.603
	ภายในกลุ่ม	134.943	223	.605		
	รวม	135.558	225			
2.1 ลักษณะของสายการบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.630	2	.315	.445	.641
	ภายในกลุ่ม	157.812	223	.708		
	รวม	158.442	225			
2.2 ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.689	2	1.345	1.808	.166
	ภายในกลุ่ม	165.860	223	.744		
	รวม	168.549	225			
2.3 มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	.814	2	.407	.632	.532
	ภายในกลุ่ม	144.173	224	.644		
	รวม	144.987	226			
2.4 ความสุจริตธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.324	2	1.162	1.352	.261
	ภายในกลุ่ม	192.549	224	.860		
	รวม	194.872	226			

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2.5 ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.142	2	1.571	1.881	.155
	ภายในกลุ่ม	184.568	221	.835		
	รวม	187.710	223			
3.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด การระบายอากาศ เสียง เป็นต้น	ระหว่างกลุ่ม	.169	2	.084	.119	.888
	ภายในกลุ่ม	157.113	221	.711		
	รวม	157.281	223			
3.2 ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.966	2	2.483	3.125	.046
	ภายในกลุ่ม	174.783	220	.794		
	รวม	179.749	222			
3.3 ความพร้อมและความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.591	2	.795	1.210	.300
	ภายในกลุ่ม	146.591	223	.657		
	รวม	148.181	225			
4.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน	ระหว่างกลุ่ม	19.291	2	9.645	13.379	.000*
	ภายในกลุ่ม	160.767	223	.721		
	รวม	180.058	225			
4.2 ค่าล่วงเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.983	2	1.992	2.286	.104
	ภายในกลุ่ม	192.513	221	.871		
	รวม	196.496	223			
4.3 ค่าอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.957	2	4.979	6.183	.002*
	ภายในกลุ่ม	179.547	223	.805		
	รวม	189.504	225			
4.4 ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง	ระหว่างกลุ่ม	.341	2	.171	.204	.815
	ภายในกลุ่ม	185.241	222	.834		
	รวม	185.582	224			
4.5 เครื่องแบบบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.032	.053	.948
	ภายในกลุ่ม	137.204	224	.613		
	รวม	137.269	226			
4.6 ค่ารักษาพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	4.957	2	2.478	3.401	.035*
	ภายในกลุ่ม	161.039	221	.729		
	รวม	165.996	223			

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
4.7 เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น งานศพ ค่าคลอดบุตร ค่าเล่าเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.988	2	.494	.623	.537
	ภายในกลุ่ม	175.226	221	.793		
	รวม	176.214	223			
4.8 กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนันทนาการ งานสังสรรค์ประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.259	2	.130	.139	.870
	ภายในกลุ่ม	208.640	224	.931		
	รวม	208.899	226			
5.1 การให้ความช่วยเหลือ/ความร่วมมือในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.224	2	.112	.186	.831
	ภายในกลุ่ม	135.300	224	.604		
	รวม	135.524	226			
5.2 ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.819	2	1.909	2.627	.075
	ภายในกลุ่ม	162.807	224	.727		
	รวม	166.626	226			
6. การมีสิ่งแสดงสถานภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.375	2	.687	.993	.372
	ภายในกลุ่ม	155.048	224	.692		
	รวม	156.423	226			
7.1 ความมั่นคงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.364	2	.182	.269	.764
	ภายในกลุ่ม	150.703	223	.676		
	รวม	151.066	225			
7.2 ขนาดและชื่อเสียงขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.093	2	.046	.060	.942
	ภายในกลุ่ม	171.877	223	.771		
	รวม	171.969	225			
7.3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.920	2	.960	1.091	.338
	ภายในกลุ่ม	196.296	223	.880		
	รวม	198.217	225			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันตามประเภทข้าราชการทหาร 5 ประเด็น ได้แก่ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าอาหาร และค่ารักษาพยาบาล เพื่อให้ทราบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยของสุขอนามัยว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.51-1 ถึงตารางที่ 4.51-5

ตารางที่ 4.51-1 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		2.88	2.84	2.51
นายทหาร	2.88	-	.034	.363
นายสิบ	2.84		-	.330*
พลทหาร	2.51			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51-1 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนมากกว่า นายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51-2 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		3.19	3.36	3.62
นายทหาร	3.19	-	-.175	-.435
นายสิบ	3.36		-	-.260*
พลทหาร	3.62			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51-2 พบว่า พลทหารมีความพึงพอใจลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงานมากกว่านายทหารและนายสิบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51-3 เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในประเด็น ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน เป็นรายคู่ จำแนกตามข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร	\bar{x}	นายทหาร	นายสิบ	พลทหาร
		2.94	2.87	2.29
นายทหาร	2.94	-	.072	.648*
นายสิบ	2.87		-	.577*
พลทหาร	2.29			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 การศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนะแนวทางส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1.2 ประชากร คือ บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 รวมจำนวนทั้งสิ้น 526 นาย ประกอบด้วย นายทหาร จำนวน 37 นาย นายสิบ จำนวน 191 นาย พลทหาร จำนวน 298 นาย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 นาย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งกลุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนในแต่ละกลุ่มโดยใช้สูตร Quota Sampling

1.3 วิธีการศึกษา จะใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (questionnaire) โดยใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต และคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questions) กับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 227 คน และประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และนำเสนอผลจากการศึกษาวิจัยในรูปของตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาวิจัยสรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายทั้งหมด มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 71.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.8 การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 55.3 อายุงานในปัจจุบัน 1-3 ปี ร้อยละ 53.7 มีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน) ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 54.0 มีรายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท ร้อยละ 47.6 และเป็นข้าราชการทหารระดับพลทหาร ร้อยละ 56.8

ส่วนที่ 2 ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

2.1 ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญด้านความมั่นคงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กรมากที่สุด และให้ความสำคัญกับการมีสิ่งแวดล้อมภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องทำงานส่วนตัวน้อยที่สุด

2.2 ความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านสุขอนามัยโดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจด้านความมั่นคงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะของการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พึงพอใจกับขนาดและชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด และพึงพอใจกับค่าล่วงเวลาน้อยที่สุด

2.3 ความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเจริญเติบโต และด้านลักษณะงานที่ทำ เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และให้ความสำคัญกับการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด

2.4 ความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความเจริญเติบโต เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พึงพอใจการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด และพึงพอใจการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชวณปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ (เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ) และประเภทข้าราชการทหาร มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละด้านมีผลต่อความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ แตกต่างกันดังต่อไปนี้

- อายุ พบว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงานแตกต่างกันในประเด็น การมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ

- สถานภาพสมรส พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 6 ประเด็นคือ การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย งานที่สามารถตอบสนองความสำเร็จส่วนตัวได้ งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้ และประเด็น การมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ

- ระดับการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 4 ประเด็นคือ งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนชั้น และการมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้

- อาชวณปัจจุบัน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 4 ประเด็นคือ การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนชั้น

- รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 6 ประเด็นคือ งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนชั้น การมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้ และการมีโอกาสดำเนินการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆ

- รายได้อื่นๆ (เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ) พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 4 ประเด็นคือ งานที่น่าพอใจและท้าทายความสามารถ งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป การมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสดำเนินการได้เลื่อนชั้น

- ประเภทข้าราชการทหาร พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 6 ประเด็นคือ การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง และการมีโอกาสดำเนินขั้น

3.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ (เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ) และประเภทข้าราชการทหาร มีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละด้านมีผลต่อความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ แตกต่างกันดังต่อไปนี้

- อายุ พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 3 ประเด็นคือ นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ และลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน

- สถานภาพสมรส พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 7 ประเด็นคือ นโยบายการบริหารและการควบคุม นโยบายส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ลักษณะของสายการบังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา มีการสอนงาน/การมอบหมายงาน เครื่องแบบบุคลากร และความมั่นคงขององค์กร

- ระดับการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 3 ประเด็นคือ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และความจริงจัง สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน

- อาชีพปัจจุบัน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 3 ประเด็นคือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน และค่าอาหาร

- รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 5 ประเด็นคือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าล่วงเวลา และค่าอาหาร

- รายได้อื่นๆ (เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ) พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 14 ประเด็นคือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะของสายการบังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ค่าจ้างหรือ

เงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าอาหาร ค่าเดินทาง/บริการรถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล กิจกรรมสันทนาการ ความจริงใจ สนับสนุน/ความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ขนาด และชื่อเสียงขององค์กร ความมั่นคงในงาน

- ประเภทข้าราชการทหาร พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน 5 ประเด็นคือ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าอาหาร และค่ารักษาพยาบาล

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจอนามัยในแต่ละด้าน ในระดับ สำคัญมาก เว้นในด้านนโยบายขององค์กร ได้แก่ นโยบายการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง มีความสำคัญในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ค่าล่วงเวลา ค่าอาหาร และกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จังหวัดยะลา ยังไม่เห็นความสำคัญที่ทางองค์กรจัดดำเนินการให้ หรือ อาจเป็นเพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ เลื่อนขึ้นยงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ รวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์สภาพแวดล้อมของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และอยู่ในภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้ผลการศึกษาครั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในปัจจัยงูใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้นการทำงานในบางประเด็นที่อยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ประเด็น กิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา การนำเที่ยว งานสังสรรค์ประจำปี ค่าจ้างหรือหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ค่าอาหาร ค่าเดินทาง/บริการรถรับ-ส่ง และค่าล่วงเวลา ซึ่งทั้ง 5 ประเด็นดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการในองค์การยังอยู่ในระดับที่น้อยและไม่เพียงพอสำหรับบุคลากรของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จังหวัดยะลา และสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างในการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังในการทำงาน

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย บุญเพ็ญ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จันทวนิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินท์ติ้ง จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก คือ ปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัท จันทวนิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินท์ติ้ง จำกัด มีความพึงพอใจด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจน้อย จะเห็นได้ว่า ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานนับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างแรงงูใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชน

2. ความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ประเด็น การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นและการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ทั้ง 3 ประเด็นนี้อยู่ในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน ในด้านการยกย่องและในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่อยู่ในปัจจุบัน และรวมไปถึงความต้องการได้รับการยกย่อง ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่การได้รับการยกย่องจากองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนงูใจที่ต้องการ

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2545) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงงูใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน ตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือเป็นปึกแผ่นระดับหน่วยงาน สภาพ

งานที่ต้องทำตามแนวชายแดน ชีวิตความเป็นอยู่ด้านที่พหุอาชีพ การได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ความเชื่อถือจากสังคมและประชาชน ความสัมพันธ์ความร่วมมือร่วมใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน และในด้านปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยงูใจในการทำงานของบุคลากร ตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยสุขอนามัย

1.1 ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 สถานภาพสมรสทุกๆ สถานภาพ และกลุ่มที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานภาพ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จังหวัดยะลา ดังที่กล่าวมานี้มีความต้องการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานภาพน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความมั่นคงทางเศรษฐกิจและหน้าที่การงาน ทำให้ความต้องการในด้านดังกล่าวลดน้อยลง

1.2 ความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความพึงพอใจปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง ได้แก่ อายุ ยกเว้นกลุ่มต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาทุกระดับ อายุงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ ต่อเดือน และประเภทข้าราชการทหาร โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานภาพ แสดงให้เห็นว่า การจัดการปัจจัยสุขอนามัยของหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 จังหวัดยะลา ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนในการสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2545) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม โดยรวมแล้วมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมาก ส่วนความพึงพอใจในด้านปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่

2. ปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงาน อยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง ได้แก่ อายุ 21-30 ปี และอายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับประถมศึกษาและอนุปริญญา อายุงานต่ำกว่า 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี อายุงานมากกว่า 5-10 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001-10,000 บาท และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป รายได้อื่นๆ ต่อเดือนทุกรายได้ ยกเว้นรายได้อื่นๆ 3,001-5,000 บาท ประเภทข้าราชการทหารชั้นนายสิบ และ พลทหาร โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโต จะเห็นว่าทำให้ ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นการทำงานแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน

2.2 ระดับความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกๆ ปัจจัยมีความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นการทำงานอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นๆ ต่อเดือน และประเภทข้าราชการทหาร โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความเจริญเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา คุ่มวงศ์ (2540) ได้ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษา เฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 มีระดับความ พึงพอใจในหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในหน้าที่ ราชการของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีภูมิลำเนาทางเศรษฐกิจและสังคมต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 ที่มีอายุราชการ ระดับ การศึกษา กองร้อยที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในหน้าที่ราชการต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ด้านความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย

3.1.1 ด้านนโยบายองค์การ

(1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรชี้ให้เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องสำคัญ และข้าราชการทุกระดับชั้นมีโอกาสเท่าเทียมกัน

(2) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลและ การเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานในองค์การให้มีมาตรฐานเดียวกัน และดำเนินการไปอย่างยุติธรรม ขึ้นอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง

(3) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนโยบายด้านองค์การ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยสังกัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือสอบถามความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้นโยบายด้านองค์การประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรหันมาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านองค์การมากขึ้น

3.1.2 ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการพิจารณาผู้ที่มาดำรงตำแหน่งผู้บังคับหน่วยในแต่ละลำดับชั้นอย่างถี่ถ้วน จะ ต้องมีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เนื่องจาก บุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาที่จะมาทำหน้าที่กำกับดูแลข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยค่อนข้างมาก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นผู้น้อยโดยตรง

3.1.3 ด้านสภาพการทำงาน

จะต้องมีการพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเสริมสร้างความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงานให้ทันสมัยและเหมาะสมกับงาน

3.1.4 ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ

(1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสอดคล้องดูแลเอาใจใส่กับบุคลากรที่ยังไม่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หรือมีรายได้ออยู่ในระดับน้อย อาทิ เงินเดือนน้อย ระดับนายทหารชั้นผู้น้อยที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยให้มากขึ้น ควรพิจารณาเรื่องคำตอบแทน ค่าเสี่ยงภัย ดูแลเรื่องอาหารการกิน อำนวยความสะดวกเรื่องที่พัก การเดินทางที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรต่อไป

(2) การจัดกิจกรรมสันทนาการความจะมีการจัดขึ้นร่วมกับประชาชนในพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและจะได้มีกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติร่วมกันเป็นหมู่คณะ

3.1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง เช่น ออกเยี่ยมเยียนในพื้นที่ทุกเดือนเพื่อดูแลสุขภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งในด้านที่พัก อาหารการกิน กิจกรรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น-ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ

3.2 ด้านความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัย

3.2.1 ด้านนโยบาย

ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาและกำหนดนโยบายให้ชัดเจนถึงระเบียบวิธีปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3.2.2 ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา

จะต้องจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งผู้บังคับหน่วยในทุกระดับ และต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมสามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3.2.3 ด้านสภาพการทำงาน

(1) ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นตามลำดับแต่ต้องอยู่ภายใต้การจัดการที่มีความปลอดภัยรวมถึงการสร้างที่พักอาศัยที่เพียงพอสำหรับความต้องการและต้องไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน

(2) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการเร่งดำเนินการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดยะลา เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้บังคับบัญชาควรศึกษาถึงสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะในระดับข้าราชการทหาร ชั้นผู้น้อยรวมถึงการแสดง ความตั้งใจจริงในการแก้ไขความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องที่จำเป็นเร่งด่วนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้

3.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้เวลาในการพบปะ พูดคุย และสอบถามถึงความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับนายทหาร ชั้นผู้น้อย เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และ มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สร้างความสามัคคีภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพราะภารกิจต่างๆ ขององค์กรจะสำเร็จ ลุล่วงได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีเป็นปัจจัยสำคัญ

3.2.6 ด้านสถานภาพ

ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับล่าง นอกเหนือไปจากสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพของตำแหน่งแล้ว อาจจะจัดหาสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรหรือนายทหารชั้นผู้น้อย ไม่ควรมุ่งเน้นการให้สิ่งตอบแทนโดยพิจารณาจากตำแหน่งเป็นสำคัญ เพราะจะทำให้ นายทหารชั้นผู้น้อยเกิดความรู้สึกทอถ่วงหรือแบ่งแยกฐานะ

3.3 ด้านความสำคัญในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

3.3.1 ด้านความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความมุ่งมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับทุกคนและ

3.3.2 ด้านการยกย่อง

ผู้บังคับบัญชาควรสร้างเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ เท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในพื้นที่ยะลาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และได้แสดงถึง ความกตัญญูความสามารถของตนเองต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

3.3.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาควร ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบในขอบเขตของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างความรับผิดชอบและสร้างภาวะผู้นำในแต่ละระดับชั้น

3.3.5 ด้านความก้าวหน้า

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในพื้นที่ยะลาได้มีโอกาสสร้างผลงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่ากับบุคลากรในระดับชั้นยศที่สูงกว่า

3.3.6 ด้านความเจริญเติบโต

ควรมีการให้ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและต้องสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้เพื่อจะได้นำไปพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

3.4 ด้านความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

3.4.1 ด้านความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในภาระกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในระดับนายทหารชั้นผู้น้อย ทั้งนี้เพื่อพิจารณาถึงการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจต่อไป

3.3 ด้านความสำคัญในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

3.3.1 ด้านความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความมุ่งมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้มีโอกาสในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับทุกคนและ

3.3.2 ด้านการยกย่อง

ผู้บังคับบัญชาควรสร้างเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ เท่าเทียมกัน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.3.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในพื้นที่ยะลาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วม และได้แสดงถึง ความคิดความสามารถของตนเองต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น

3.3.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบในขอบเขตของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างความรับผิดชอบและสร้างภาวะผู้นำในแต่ละระดับชั้น

3.3.5 ด้านความก้าวหน้า

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในพื้นที่ยะลาได้มีโอกาสสร้างผลงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับบุคลากรในระดับชั้นยศที่สูงกว่า

3.3.6 ด้านความเจริญเติบโต

ควรมีการให้ความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องและต้องสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้เพื่อจะได้นำไปพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

3.4 ด้านความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นการทำงาน

3.4.1 ด้านความสำเร็จ

ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในภาระกิจของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะในระดับนายทหารชั้นผู้น้อย ทั้งนี้เพื่อพิจารณาถึงการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจต่อไป

3.4.2 ด้านการยกย่อง

ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความชื่นชมยินดีในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ดี เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

3.4.3 ด้านลักษณะงานที่ทำ

ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสสร้างงานที่สำคัญขององค์กรหรืองานที่อยู่ในระดับความสนใจ ทำทหายความสามารถ เพื่อให้มีผลงานและเป็นการจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3.4.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสสร้างงานที่สำคัญขององค์กรหรืองานที่อยู่ในระดับความสนใจ ทำทหายความสามารถ เพื่อให้มีผลงานและเป็นการจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3.4.5 ด้านความก้าวหน้า

ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินที่เหมาะสม ยุติธรรม

3.4.6 ด้านความเจริญเติบโต

ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจและมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสที่จะเจริญเติบโต มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

3.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.5.1 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยจากลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเพิ่มเติมในด้านลักษณะงานทำที่ ความต้องการในปัจจุบันพื้นฐานของการบริหารราชการทหาร เพื่อศึกษาให้การจัดการมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำงาน

3.5.2 ศึกษาหน่วยเฉพาะกิจอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับหน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 และนำผลมาปรับใช้กับการบริหารจัดการภายในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) *ปัจจัยของใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ฉัตรชัย บุญเพ็ญ (2547) *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท จันทวนิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินท์ติ้ง จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- คารณี พานทอง (2532) *ทฤษฎีการงูใจ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
 เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*
- เทพวิฑูร ฉางข้าวไทย (2545) *ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงงูใจของตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) *องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช*
- บุญทัน ดอกไรสง (2535) *การจัดการองค์การ กรุงเทพมหานคร มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*
- บุญเลิศ เลื่อนยืนยงค์ (2544) *สิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2543) *สิ่งงูใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวินวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- พรพิมล วรวิฑูรพทงศ์ (2529) *แรงงูใจ เชียงใหม่ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
 พัฒนา คู่ม่วงศ์ (2540) *ความพึงพอใจในหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 21 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ กรุงเทพมหานคร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร*
- ราณี อธิชัยกุล (2535) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สมบัติ อังกูรพิริยะ (2544) *ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ บริษัท แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาหาข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร หน่วยเฉพาะกิจยะลาที่ 16 ของ นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี () 21-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด () สมรส () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

4. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนปลาย () อนุปริญญา/ปวส. () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

5. อายุงานในปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 1 ปี () 1-3 ปี () มากกว่า 3 ปี- 5ปี
() มากกว่า 5 ปี – 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน (เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนพื้นฐาน)

() ต่ำกว่า 5,000 บาท () 5,001-10,000 บาท () 10,0001-15,000บาท
() 15,001-20,000 บาท () 20,001บาทขึ้นไป

7. รายได้อื่นๆต่อเดือน เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษอื่นๆ เป็นต้น

() ต่ำกว่า 1,000 บาท () 1,001-3,000 บาท () 3,001-5,000 บาท
() 5,001-7,000 บาท () 7,001 บาทขึ้นไป

8. ประเภทข้าราชการทหาร

() นายทหาร () นายสิบ () พลทหาร

ส่วนที่ 2 ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

ท่านคิดว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานต่างๆดังต่อไปนี้มีความสำคัญต่อท่านในระดับใดและท่านมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจเหล่านี้ระดับใด

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ (1)					ระดับความพึงพอใจ (2)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. การยกย่อง										
2.1 การได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน										
2.2 การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน										
3. ลักษณะงานที่ทำ										
3.1 งานที่ทำน่าสนใจและท้าทายความสามารถ										
3.2 งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่										
3.3 งานที่ทำไม่ยากเกินไปหรือง่ายเกินไป										
4. ความรับผิดชอบ										
4.1 มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการควบคุมดูแลงานที่ทำ										
4.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ										
5. ความก้าวหน้า										
5.1 การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง										
5.2 การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น										
6. ความเจริญเติบโต										
6.1 การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอยู่										
6.2 การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆในด้านอื่นๆ										

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

*** ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง ***

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พันโทสงกรานต์ นิลพันธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	13 เมษายน พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	วท.บ.(ทบ.) (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ. 2536
สถานที่ทำงาน	กองพลทหารม้าที่ 1 ค่ายพ่อขุนผาเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายกิจการพลเรือน กองพลทหารม้าที่ 1