

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบรียรัมย์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

จำสืบเอกหญิง ธนาภรณ์ ม่วงพรหม. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวม

ในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์. สารนิพนธ์บ.ม.(การจัดการ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ค่าสถิติค่าที และค่าความแปรปรวนทางเดียวการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ใช้วิธีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในระดับน้อยที่สุดและการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่เป็นนายทหารประทวนมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีช่วงอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ พบว่า กำลังพลมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบในงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสำเร็จในการทำงานและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
4. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าของอาชีพและความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS IN RELATION TO OVERALL SATISFACTION TO WARDS
THE OPERATION OF MANPOWER OF ROYAL AIDE-DE-CAMP DEPARTMENT



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

SM. 1 ThanapornMuangphrom WRTA. (2513). *Factors in Relation to Overall Satisfaction towards the Operation of Manpower of Royal Aide-De-Camp Department*. Independent Study of MBA (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Dr. NakGulid

This Research aims to study factors in relation to overall satisfaction towards the operation of manpower of Royal Aide-De-Camp Department, having 250 sample groups. The tools used in data collection are sets of questionnaire. The statistics used in data analysis are percentage, mean, and standard deviation. The statistics used in hypothesis test are t-test and One-way analysis of variance and used in analysis of Pair Comparison and in statistical analysis of the Simple Pearson Correlation Coefficient are the least significant difference and in statistical data analysis is Statistical Package for the Social Science.

The Research can be concluded as follows :

1. About personal characteristics, most of the respondents are non-commissioned officer, graduated with a bachelor degree, married and living together, working in operation function aged between 30-39 years old and have 11-20 years of work.
2. According to factors in relation to overall satisfaction towards the operation of manpower of Royal Aide-De-Camp Department, the manpower are motivated to perform their duties on acceptability, on nature of work, on responsibility, on career path, on work achievement, and on prosperous opportunity are in the high level, except on overall work achievement, which is in the moderate level.
3. Overall satisfaction towards the operation of the manpower under Royal Aide-De-Camp Department is in the high level.
4. According to personal characteristics, the manpower of different ranks has different satisfaction towards the operation at the statistical significance in the level of 0.05.
5. The motivator factors in terms of recognition from others, job responsibility, career advancement and job achievement has low positively related to their overall job satisfaction at the statistical significance in the level of 0.05
6. There is a moderate level in the motivator factors in terms of possibility of growth and success in work at the statistical significance in the level of 0.01

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างดีของรองศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ โดยให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อาจารย์ ดร.วรินทา ศิริสุทธินกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎีรวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดกรมราชองครักษ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้เป็นอย่างสูงซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MBA เพื่อนร่วมงาน ทุกท่านที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณตัวเองที่มีความวิริยะอุตสาหะ เพียรพยายาม สามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนการศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นฉบับสมบูรณ์ และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจเสริมให้ด้วยดีตั้งแต่ต้นตลอดมา

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้คงมีประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาหน่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปไม่มากนักน้อยหากมีข้อผิดพลาดประการใดต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

จำสืบเอกหญิง ธนาภรณ์ ม่วงพรหม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	10
ความหมายของประชากรศาสตร์.....	10
ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	12
ความหมายของความพึงพอใจ.....	12
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ.....	20
ประเภทและชนิดของแรงจูงใจ.....	21
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	24
ประวัติความเป็นมาของกรมราชองครักษ์.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
บทสรุปทฤษฎีที่ใช้.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	73
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86
5 สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	88
วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	93
อภิปราย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	104
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก	114
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	120

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและแยกตามชั้นยศและหน่วยงาน.....	38
2	กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและแยกตามชั้นยศและหน่วยงาน.....	46
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์.....	62
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพลกรมราชองครักษ์โดยรวม แต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจในการ.....	65
5	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	66
6	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านลักษณะของงาน.....	67
7	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านความรับผิดชอบในงาน.....	68
8	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ.....	69
9	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	70
10	แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล กรมราชองครักษ์ในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง.....	71
11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพลกรมราชองครักษ์เกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	72
12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	74
13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของกำลังพลโดยใช้สถิติ F-test.....	74
14	แสดงการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	76
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติ Levene's Test.....	77
17 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	77
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติ Levene's Test.....	79
19 แสดงการผลความแตกต่างกันของของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุราชการของกำลังพลโดยใช้สถิติ F-test.....	79
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ Levene's Test.....	80
21 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับ ชั้นยศโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	81
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	82
23 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	83
24 แสดงการผลความแตกต่างกันของของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนก ตามรายได้ต่อเดือนของกำลังพลโดยใช้สถิติ F-test.....	84
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจกับความพึงพอใจ โดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	85
26 แสดงการทดสอบสมมติฐาน.....	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 ความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจและพฤติกรรม.....	18
3 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	29
4 แผนภาพการเปรียบเทียบทฤษฎีความ.....	32



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานในองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีปัจจัยรอบด้านทั้งในองค์กรและนอกองค์กร เป็นองค์ประกอบเพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงลงได้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขประกอบกันเพื่อให้แต่ละองค์กรมีความก้าวหน้าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันทั้งทางด้านเทคโนโลยีและอื่น ๆ ตามมาอีกมากมายกรมการราชองครักษ์ เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานหนึ่งหนึ่งที่สำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ นี้เป็นอย่างมากเช่นกัน

กรมราชองครักษ์มีหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วยราชองครักษ์ และกฎหมายว่าด้วยนายตำรวจราชสำนัก เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม มีพันธกิจในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และ ปฏิบัติตามพระราชประสงค์ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีบทบาทในการปกครองประเทศ สร้างความเป็นปึกแผ่นของคนในชาติ เป็นศูนย์รวมจิตใจของปวงชนชาวไทยและเป็นสถาบันหลักอันสำคัญ ยิ่งต่อความเป็นชาติไทย การปฏิบัติงานในหน้าที่เกี่ยวกับการถวายความปลอดภัยเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการและความมั่นคงของประเทศจะดำเนินไปตามนโยบายอย่างราบรื่นและเรียบร้อย จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมีกระบวนการวางแผนอย่างรอบคอบ และยุทธวิธีที่ที่มีความ ทันสมัย เพื่อลดข้อผิดพลาดให้เหลือน้อยที่สุดหรือไม่ให้เกิดขึ้นเลยซึ่งคนหรือบุคลากรจะเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญแต่ละคนก็มีความแตกต่างกันทั้งในด้านพฤติกรรมความต้องการและความสามารถในการพัฒนาทำให้ เกิดความสามารถได้จึงต้องสนับสนุนความต้องการของมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจใน การทำงาน

เนื่องจากกรมราชองครักษ์มีนโยบายในการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรม ราชองครักษ์ โดยใช้หลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ขึ้น พร้อมกับประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพคุ้มค่าลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการตราพระราช กฤษฎีกาในข้อที่ 2 ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้รองรับ การปฏิรูประบบราชการในระยะต่อไป

ดังนั้น ความพึงพอใจของกำลังพลจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อกำลังพลมีความสุข ในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการ ดำเนินการที่น่าพอใจการที่จะให้กำลังพลในองค์กรสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้

เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพล

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในองค์กรและมีผลมากน้อยเพียงไรเพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจและหาแนวทางในการส่งเสริมป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นตลอดจนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างมีคุณภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพเพิ่มขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไปใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาวางนโยบายการบริหารงานและแก้ปัญหาด้านกำลังพลตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางการปลูกฝังและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงซึ่งจะส่งผลทำให้กำลังพลมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นต่อไป
3. เพื่อให้กำลังพลได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ศึกษาเฉพาะกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำที่สังกัดกรมราชองครักษ์ และหน่วยขึ้นตรง จำนวน 495 นาย โดยแบ่งเป็น 4 สำนัก ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2554)

1. สำนักงานราชองครักษ์ประจำ จำนวน 50 นาย
2. สำนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 60 นาย
3. สำนักนโยบายและแผน จำนวน 126 นาย
4. สำนักยุทธบริการ จำนวน 259 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ กำลังพลของสำนักงานราชองครักษ์ประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักนโยบายและแผน สำนักยุทธบริการ ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงของกรมราชองครักษ์ มีจำนวน 495 คน ณ 30 พฤศจิกายน 2554 ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 : 284) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 สามารถคำนวณได้ ดังนี้

สูตร	$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$
โดยที่	
n	= ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	= จำนวนประชากรเท่ากับ 495 คน
e	= ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5% (0.05)
แทนสูตร	$n = \frac{495}{1+495(0.05)^2}$
N	= 221 คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 221 คนตัวอย่างโดยกำหนดสุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 29 คน ตัวอย่างรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 4 สำนัก และใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความ

สะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในสำนักต่าง ๆ ตามจำนวนตัวอย่างในแต่ละสำนักให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างที่กำหนด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ

1.1.1 20-29 ปี

1.1.2 30-39 ปี

1.1.3 40-49 ปี

1.1.4 50 ปี ขึ้นไป

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม่าย

1.4 อายุราชการ

1.4.1 1-10 ปี

1.4.2 11-20 ปี

1.4.3 21-30 ปี

1.4.4 31- 40 ปี

1.5 ระดับชั้นยศ

1.5.1 สัญญาบัตร

1.5.2 ประทวน

1.5.3 ลูกจ้างประจำ

1.6 รายได้ต่อเดือน

1.6.1 8,000-23,999 บาท

1.6.2 24,000-39,999 บาท

1.6.3 40,000-55,999 บาท

1.6.4 56,000-71,999 บาท

1.6.5 72,000 บาท ขึ้นไป

2. ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 ลักษณะของงาน

2.4 ความรับผิดชอบในงาน

2.5 ความก้าวหน้าของอาชีพ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมายหรือคำจำกัดความของคำที่ควรทราบในกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

1. **กำลังพล** หมายถึง ข้าราชการทหารที่ประจำกรมราชองครักษ์ทั้งชั้นสัญญาบัตรชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ จำนวน 250 นาย

2. **ลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้รับขั้นสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งได้เป็น โสด สมรส ม้าย และหย่า

2.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่กำลังพลกรมราชองครักษ์เข้ารับราชการนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

2.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับงานของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติอยู่แสดงถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน ได้แก่ ระดับสัญญาบัตร ระดับประทวน และลูกจ้างประจำ

2.6 รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

3. ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานกรมราชองครักษ์เกิดความรู้สึกชอบและรักที่จะทำงานเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานซึ่ง ประกอบด้วย

3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

3.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานในด้านต่าง ๆ ที่มีความท้าทายมีปริมาณงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

3.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

3.5 ความก้าวหน้าของอาชีพ หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการหรือลูกจ้างได้รับการส่งเสริมให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

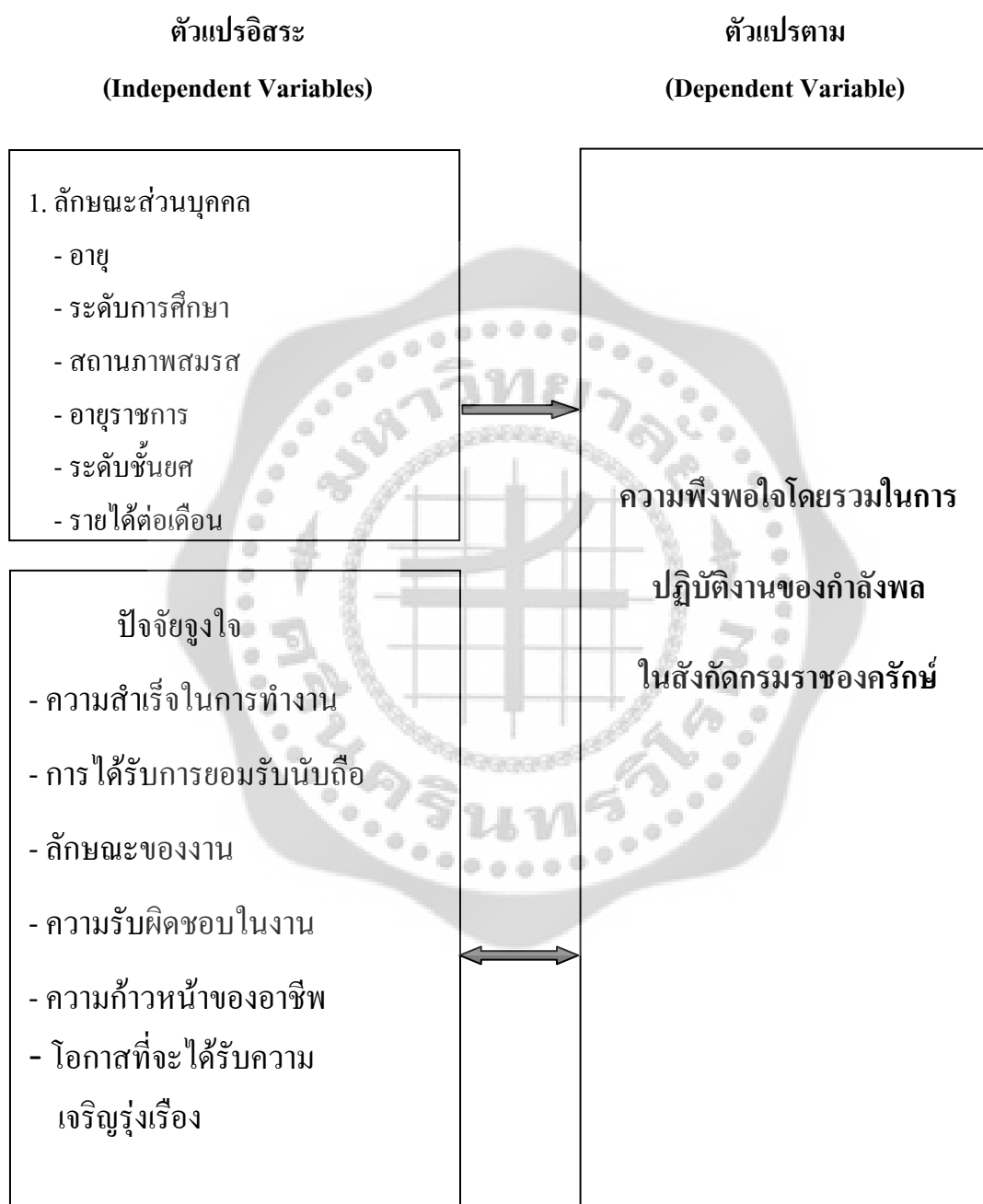
3.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบกับความสำเร็จ

4. ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติความรู้สึที่ดีของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่องานที่ปฏิบัติถ้ามีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติสูงถือว่ามีผลบวกต่อการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานแต่ถ้ามีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ต่ำถือว่ามีผลลบต่องานที่ปฏิบัติซึ่งความพึงพอใจจะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ประวัติความเป็นมาของกรมราชองครักษ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรกิจโกภาทร. 2529: 312-315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงคราม และจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็ม้งานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง เปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยังมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis; &D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนทีเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมีมแตกต่าง โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสารดังกล่าววิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สตะเวทิน. 2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวด้วย (Will, Goldhabers; & Yates, 1980 : P87; อ้างอิงจาก ปรเม สตะเวทิน. 2533:112)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อย มักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระวังระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีความอายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวาง และเข้าใจสารได้ดี และจะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำรงใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

เดอร์เฟอร์ (พีระ จิโรสถ. ม.ป.ป.:645-646; อ้างอิงจาก Defleur, Melvin. 1996. Theories of Mass Communication.) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชน

ถึงผู้รับสาร และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น DeFleur ได้สอนทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory)

เดอร์เฟอว์ (DeFleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพ หรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกหุบเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

โดยสรุป ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของคนที่งานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยค้นคว้าในครั้งนี้ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นมาใช้ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจของกำลังพลกรมราชองครักษ์ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานและส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างมีคุณภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539:100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงานถ้าหากคนในองค์กร หรือหน่วยงานใดมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นมากก็จะพยายามที่จะสละเวลา หรือพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมากกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจมาก หรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2528: 45) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลที่สืบเนื่องจากทัศนคติด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบอื่นที่สัมพันธ์กับ

งานที่ทำ เช่น สวัสดิการดีมีความมั่นคงมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้าค่าจ้างสูงเพื่อนร่วมงานดีผู้บังคับบัญชาดีงานที่ทำท้าทายความสามารถ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เสถียร เหลืองอร่าม (2529:79) ได้อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยออกมาในรูปของความพึงพอใจงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับและมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานหากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานแล้วหน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

อารี เพชรสุต (2530:49-50) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้น ได้ทำให้เกิดความต้องการทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจได้รับการตอบสนองความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

โยเดอร์ (Yoder. 1958: 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึงความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การคนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1955: 8) ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงานความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

วรูม (Vroom.1964: 99) ได้กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นสำหรับทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทัศนคติในด้านลบแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman. 1964:391) กล่าวว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกันบางคนอาจจะพอใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จบางคนอาจจะพอใจในลักษณะของงานแต่บางคนอาจจะพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่อนั้นสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต่อสู้ดิ้นรนมีความทะเยอทะยานมีอารมณ์มีความคิด ความคาดหวังและความภาคภูมิใจซึ่งบุคคลทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะสนองตอบความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน 3 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิก ในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6 เชื้อชาติปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

1.11 ความสนใจในงานบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

- 2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงานความท้าทายของงานความแปลกของงาน
- 2.2 ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานฐานะทางอาชีพความรับผิดชอบและเงินเดือนที่ได้รับจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ฐานะทางวิชาชีพแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป
- 2.4 ขนาดของหน่วยงานความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่
- 2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานการที่ได้อยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยเนื่องจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

- 3.1 ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
- 3.2 รายรับรายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคที่ไม่พอใจในงานได้
- 3.3 ผลประโยชน์การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้
- 3.4 โอกาสก้าวหน้าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ
- 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ
- 3.6 สภาพการทำงานความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน
- 3.7 เพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน
- 3.8 ความรับผิดชอบงานพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง
- 3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ มีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533:222-224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้าที่พักอาศัยการพักผ่อนผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องพนักงานมักจะมองผลตอบแทนเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพวกเขาต่อองค์กร

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้นงานระดับสูงขึ้นจะให้ความอิสระความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงานรางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชา การสร้างความพอใจงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใยมักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

4. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่งพนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อม การทำงานพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย

6. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ทำท้าทายพวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่าลักษณะงานที่กระทบต่อความพึงพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

อารี เพชรสุต (2530: 56-57) ศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจต่าง ๆ ของ ลีออค (1976) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งาน (work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจ หมายถึง ว่าคนนั้นชอบงานนั้น หรือเปล่าถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็就会有ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว

นอกจากนั้นลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทายถ้าเกิดความพอใจในงานทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วยไม่ใช่ยากเกินไป หรือง่ายเกินไปจำนวนงาน หรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัดงานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองและพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งเพราะค่าจ้างอาจเป็นเงิน หรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจนอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันวิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้าง หรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือนจ่ายรายปักษ์รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้างควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (benefit) ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้บำเหน็จบำนาญค่ารักษาพยาบาลการหยุดพักผ่อนประจำปีโบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working condition) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิการถ่ายเทอากาศความชื้นแสงเสียงตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงานการทำงานที่ต้องขององค์การ หรือโรงงาน เป็นต้น

นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงานการหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับ

บัญชาไม่เหมือนกันหัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหนรู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือ หยุดยั้งความพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตรบุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่นในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์การและการจัดการ หรือการบริหาร (organization and management) นโยบายและการจัดการ หรือการบริหารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งการที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงสวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Henry A. Murray)

เมอร์เรย์ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่าความต้องการเป็นการเรียนรู้มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติและจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความต้องการสัมพันธภาพ (Need for affiliation) สูงก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธกับคนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสมลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจนถ้าความต้องการไม่มีสัญญาณกระตุ้นก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ภายใน หรือไม่มีการกระทำเมอร์เรย์เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson, 1987)



ภาพประกอบ 2 แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจและพฤติกรรม

ที่มา : ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาอ้างจากRobertG. Owens, Organizational Behavior in Education. New jersey, Prentice-Hall, IncEnglewoodCliffs, (1981)

เมอร์เรย์ ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างกว้างขวางทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์เองและส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการขั้นต้น หรือความต้องการทางกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เพศ ขับถ่าย เป็นต้น

2. กลุ่มความต้องการขั้นที่สอง หรือความต้องการทางจิต เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลก้าวหน้า สัมพันธภาพอำนาจอิทธิพลคล้อยตามเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น

ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) และทฤษฎีวาย (Y Theory) ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ตามทัศนคติของผู้บริหารตามที่ได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำโดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงานถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงานจึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการและมีบทลงโทษไว้เพื่อจะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำแต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานน้อยมากแต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1. การใช้พลังงานและพลังสมองในการทำงานเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและพักผ่อน
2. การควบคุมและการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การแต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการจูงใจที่เหมาะสมซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพกับการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้อาการจูงใจของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

สรุปได้ว่าความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานโดยการให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจโดยรวม

ในการปฏิบัติงานข้างต้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบเพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจหมายถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจมีความต้องการ หรือมีความคาดหวังอย่างไรมีประสบการณ์ความรู้และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกายภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับ หรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้นสิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ

เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้น หรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวัง หรือที่ต้องการซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

แรงขับ

ร่างกาย



คิริน (พฤติกรรม)



จุดหมาย



สมประสงค์



แรงขับได้รับ

การตอบสนอง

ประเภทและชนิดของแรงจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองโดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่นนักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเองไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจร่างกายคึนรน (พฤติกรรม) จุดหมายสมประสงค์แรงขับได้รับการตอบสนองแรงขับ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มิโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือนักปกครองผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดีเป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชยการติเตียนการประกวดการแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ชนิดของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุ หรือภาวะใด ๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ต้องการ หรือธุรกิจใด ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกับเรานั้นก็ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเราอาจแบ่งการจูงใจออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้น / เครื่องมือจูงใจในทางบวก

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นวิธีที่ใช้กันมานานและยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนานเพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่ายและชัดเจนสามารถนำไปใช้ค่อนข้างได้ผลดีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินโดยทั่วไปมี ดังนี้

1.1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน เป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดจากการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกจากงานของคนส่วนมากมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ตนได้รับได้มีผู้คิดวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

- ก. การจ่ายตามผลงานเป็นการช่วยให้คนขยันทำงานทำมากได้มากถือว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรม
- ข. การจ่ายตามกำหนดเวลาคือจ่ายไปตามเวลาที่ได้ใช้หมดไปในการปฏิบัติงาน
- ค. จ่ายตามอาวุโสของงานวิธีนี้มีผลดีในแง่ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแต่ควรคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือในการทำงานด้วย
- ง. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการวิธีนี้มีข้อจำกัดและยุ่งยากเพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

1.1.2 การจ่ายโบนัสเป็นการจูงใจที่นิยมกันมากเพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้นนิยมจ่ายกันเป็นงวด ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี

1.1.3 การแบ่งปันผลกำไรเป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงานวิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้นทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไรจากการดำเนินงานนั่นเอง

1.1.4 การให้บำเหน็จ

1.1.5 การให้บำนาญส่วนใหญ่นิยมใช้ในส่วนราชการวิธีนี้จูงใจในแง่ของความมั่นคงจึงถือว่าบำนาญเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนนิยมเข้าทำงานราชการกัน

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชยความมั่นคงความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินมีหลายลักษณะ เช่น

1.2.1 การยกย่องและยอมรับนับถือจะทำให้ผู้รับเกิดความสุขและความพอใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

1.2.2 การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะสิ่งจูงใจแบบนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะคนเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ

1.2.3 การแข่งขัน เป็นวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้นแต่บางครั้งอาจมีความอิจฉาริษยากันในหมู่ผู้ร่วมงานวิธีนี้ต้องคอยระวังการขัดแย้งกัน

1.2.4 การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ถ้ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสมจะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ

1.2.5 การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น

1.2.6 โอกาสก้าวหน้า เมื่อคนเราเข้าทำงานนอกจากค่าจ้างเงินเดือนแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.2.7 ความยุติธรรม ทุกคนย่อมต้องการความยุติธรรมไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชังไม่มีความเหลื่อมล้ำใครทำดีได้ดีทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.8 การให้ความสนใจ อย่างจริงจังต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เช่น การเอาใจใส่ทักทายเยี่ยมเยียนหรือรับเชิญไปร่วมในงานพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

เครื่องมือควบคุมความประพฤติของพนักงาน / เครื่องมือจูงใจในทางลบ

การที่คนทำงานร่วมกันย่อมมีทั้งคนดีและคนไม่ดีปะปนกันอยู่องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการกำหนดวินัยไว้เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการควบคุมความประพฤติของพนักงานในองค์กร

วินัยและโทษทางวินัย

โทษทางวินัยการกำหนดโทษทางวินัยเพื่อลงโทษผู้ประพฤติดวินัยขององค์กรนั้นควรกำหนดเป็นลำดับขั้นจากเบาที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงขั้นหนักที่สุด ดังนี้

1. การตำหนิด้วยวาจา เช่น เรียกไปสั่งสอนว่ากล่าวซึ่งควรกระทำเป็นการส่วนตัว
2. การดำเนินเป็นลายลักษณ์อักษรเขียนคำหนังสือและตักเตือน
3. ไม่ให้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น เช่น ไม่ให้สิทธิในการเลือกเครื่องจักรเครื่องมือไม่ให้งานสำคัญ ๆ ทำ เป็นต้น
4. การปรับ เช่น ถ้ามีการขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหนึ่งงานเป็นเหตุให้งานล่าช้าอาจปรับพนักงานคนนั้นเท่ากับจำนวนต้นทุนที่เสียไป

5. ให้พนักงาน หมายถึง การคงค่าจ้างในระหว่างพนักงานด้วย และอาจทำให้เสียสิทธิอื่น ๆ อีก เช่น การนับอายุการทำงาน เป็นต้น

6. ลดตำแหน่ง หรือลดขั้น หรือตัดเงินเดือน วิธีนี้ควรใช้ต่อเมื่อคนงานขาดคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นต่อไปวิธีนี้ทำให้ผู้ถูกลงโทษเสียศักดิ์ศรีมาก

7. ไล่ออกเป็นโทษร้ายแรงที่สุดควรใช้วิธีนี้ต่อเมื่อได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าไม่อาจใช้วิธีอื่นที่เบากว่าได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

เฮอริชเบิร์ก มอสเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg Mausner ;& Snyderman.1959 : 110-111) ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงานทั้งนี้โดย เฮอริชเบิร์ก และคณะ ได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชีจำนวน 200 คนจากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์กมลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวก หรือลบเมื่อได้คำตอบแล้ว เฮอริชเบิร์ก และคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงานปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจท้าทายต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผล หรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค่าจูง

หรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการการบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศชั่วโมงการทำงานรวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้นหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ได้ว่าองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคนปัจจัยจำจนไม่ใช่เป็นสิ่งที่สูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยจำจนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยสูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำกล่าวคือ ปัจจัยจำจนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยจำจนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยสูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำแต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบิร์กก็คือความพอใจในงานที่จะเป็นสิ่งที่สูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำข้อเสนอสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิมมักจะถือว่าสิ่งสูงใจทางด้านการเงินการปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นการขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลงนับได้ว่าเป็นข้อเสนอสมมติฐานที่ผิดพลาดปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมดเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเองปัจจัยสูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งที่สูงใจของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

เดวิดซี. แมคเคลล์แลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจโดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) แมคเคลล์แลนด์ ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมากเพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมากแต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดีมีความคุ้นเคยกันเข้าใจกันพร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement) บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลวและมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวังและชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลล์แลนดได้พบว่ารูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือบุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็กมีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมากแต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่าหัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์เชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนและมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (Unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากการนำประสบการณ์การเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด คือ

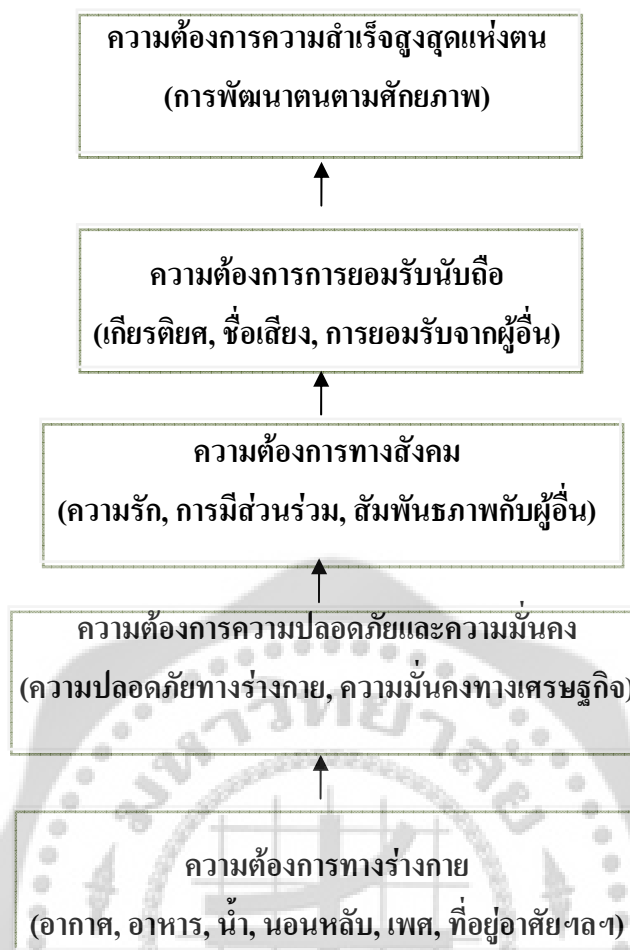
1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมาซึ่งจะต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้องต้องการถูกระเบียบและกฎหมายต้องการเป็นอิสระส่วนตนต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและความมั่นคงทางเศรษฐกิจเช่นต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยนต้องการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัยต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่าเป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนกับสามีภรรยาและกับบุตรหลานเข้ามาด้วยความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคมถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้ก็จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างว่าเหว่ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคมซึ่งมาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงการยอมรับนับถือจากคนอื่นและความต้องการการยอมรับนับถือตนเองเคารพตนเองเกรสซีและมัวร์ (Cressey and Moore. 1983) อธิบายว่าความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผลความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้นอีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียงความมีสถานภาพความมีเกียรติยศการได้รับความสนใจการมีผู้อื่นยอมรับตามการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการการยอมรับนับถือสูงมีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเองในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำนึกสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ความต้องการความสำนึกสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือเมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมีความหมายต่อไปเรื่อย ๆ ตามศักยภาพของตนงานของมาสโลว์ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำนึกสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำนึกสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ



ภาพประกอบ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา :Maslow, A.P. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.

ทฤษฎีของมาสโลว์ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์กรทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานดังตัวอย่างตามตารางต่อไปนี้

ระดับความต้องการ	รางวัลทั่วไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์กร
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร, น้ำ, อากาศ, เพศ, การพักผ่อนนอนหลับ	- การจ่ายเงิน - เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ - ที่รับประทานอาหาร
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	ความคุ้มครองป้องกัน, การดูแลรักษา	- สภาพงานที่ปลอดภัย - ผลประโยชน์จากบริษัท - งานที่มั่นคง

ระดับความต้องการ	รางวัลทั่วไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์กร
3. ความต้องการทางสังคม	ความรัก, การมีส่วนร่วม	- การรวมกลุ่มทำงาน - การนิเทศอย่างเป็นกันเอง - สมาคมอาชีพ
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ	เกียรติยศ, ชื่อเสียง, สถานภาพ	- การยอมรับจากสังคม - ชนิตของงาน - สถานภาพในงาน
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด แห่งตนความก้าวหน้า, การ สร้างสรรค์, การพัฒนา		- งานที่ท้าทาย - โอกาสในการสร้างสรรค์ - สัมฤทธิ์ผลในงาน - ความก้าวหน้าในองค์กร

ที่มา : Steers and Porter, Motivation and Work Behavior. Singapore, Mcgraw-Hill, 1991. อ้างถึงในประมวล
สาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา 2533

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎี
ของมาสโลว์และจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3
กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัวเพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงานและคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

แต่ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์อย่างเด่นชัด 2 ประการ คือ (Roobins, 1989: 155)

1. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าในขณะเดียวกันมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้
2. ทฤษฎี ERG เชื่อว่าถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกยกเลิกก็ยังไม่ได้รับการตอบสนองความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป

แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ก็ได้ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิต และความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ทฤษฎี ERG เห็นด้วยกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลและเห็นว่าการศึกษานิสัยหลังของครอบครัวและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ หรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความต้องการต่างกัน แฮร์ และคณะ (Hair and others. 1963) รายงานว่าคนต่างวัฒนธรรมจัดลำดับความต้องการแตกต่างกัน เช่น คนพื้นเมืองในประเทศสเปนและประเทศญี่ปุ่นจัดลำดับความต้องการสังคมก่อนความต้องการทางร่างกาย

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับทฤษฎี ERG ว่ามีข้อได้เปรียบกว่าทฤษฎีของมาสโลว์อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. จากการลดการจำแนกลำดับขั้นความต้องการจาก 5 ขั้น มาเป็น 3 ขั้นทำให้มีความละเอียดถี่ถ้วนในการอธิบายมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์
2. ในการจำแนกมีการอธิบายชัดเจนกว่าโดยเฉพาะการจำแนกความต้องการความเจริญก้าวหน้า
3. มีการวัดหรือการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของทฤษฎี

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์มาสโลว์และแอลเดอร์เฟอร์

Maslow	Alderfer	Mcclelland
ความต้องการสำเร็จตาม ความนึกคิด	ความต้องการก้าวหน้า หน้าเติบโต	ความต้องการด้านความสำเร็จ
ความต้องการมีฐานะเด่น		ความต้องการมีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการทางสังคม	ฝ่ายอื่น	ความต้องการมีสายสัมพันธ์
ความต้องการทางด้าน ความมั่นคง	ความต้องการอยู่รอด	
ความต้องการทางด้าน ร่างกาย		

ภาพประกอบ 4 แสดงแผนภาพการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ

ที่มา : HylerBracey, Anbrey Sanford and James C. Quick, Basic Management: An experience based
Approach Revised Edition; Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1981, p.32.

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor

โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg และ McGregor จะมีแนวทางของการจูงใจมาจากทัศนะเฉพาะตัวของแต่ละคนแต่ทฤษฎีทั้งสามสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ (สมยศ นาวิการ, 2521: 109-110) กล่าวคือ ความต้องการในระดับต่ำกว่าทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกายความปลอดภัยและความต้องการทางด้านสังคมนั้นอาจจะเปรียบเทียบกับบทบาทของปัจจัยบำรุงรักษาในทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg และสมมติฐานในทฤษฎี X ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการในระดับต่ำส่วนความต้องการในระดับสูงของ Maslow ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตอาจจะเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจของ Herzberg และสมมติฐานในทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งมุ่งสนองความต้องการในระดับสูง เช่น การมีความคิดริเริ่มในการทำงานการสั่งการและการควบคุมตนเองและต้องการมีความรับผิดชอบนั้น คือ ทฤษฎี

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg จะใช้สมมติฐานอย่างเดียวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ดังตารางแสดงความสัมพันธ์ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์, เฮิร์ชเบอร์กและแมคเกรเกอร์

Maslow	Herzberg	McGregor
ความต้องการในระดับสูง - ความสมหวังในชีวิต - ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จ - การยอมรับ - งานที่ทำ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า	ทฤษฎี Y - การตอบสนองความต้องการ - เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต - ความรับผิดชอบ - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง
ความต้องการระดับต่ำ - ความต้องการทางสังคม - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการทางด้านร่างกาย	ปัจจัยบำรุงรักษา - นโยบายและการบริหารงานขององค์กร - การบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - เงินเดือน - สภาพแวดล้อมของการทำงาน	ทฤษฎี X - ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด - ต้องการสั่งการ - ต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลนอกจากนี้ยังพบว่าการจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันทีผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในความคิดการรับรู้และการแสดงออกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งในภาครัฐบาลรัฐวิสาหกิจและเอกชนวัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงานคือความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หรือการทำงานของ

พนักงานให้ดีขึ้นและสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ประวัติความเป็นมาของกรมราชองครักษ์

ความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงริเริ่มให้มีราชองครักษ์ขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ.2413 ในคราวเสด็จประพาสประเทศสิงคโปร์ และปัตตาเวีย (อินโดนีเซีย) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้นายพลโทพระบรมวงศ์เธอกรมหลวงอดิศรอุดมเดช (ขณะนั้นดำรงพระยศนายร้อยเอก พระองค์เจ้าสุขสวัสดิ์) ตามเสด็จฯ ซึ่งนับเป็น“ราชองครักษ์” พระองค์แรก

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เรียกนายทหารรักษาพระองค์เหล่านี้ว่า “ราช - แอด - เดอ - แกมป์” ซึ่งคัดเลือกมาจากกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ต่อมาเมื่อตั้งกรมยุทธนาธิการขึ้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ.2430 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนนามเป็น “ราชองครักษ์” สืบมาจนปัจจุบัน

ในปี พ.ศ.2441 (ร.ศ.117) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดระเบียบการสำหรับราชองครักษ์ให้เป็นหลักฐานมั่นคง ด้วยการตรา “พระราชบัญญัติราชองครักษ์ ร.ศ. 117” ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2441 โดยในมาตรา 6 ระบุข้อความว่า “สมุหราชองครักษ์” กับทั้งราชองครักษ์ประจำพวกนี้ นับเป็นกรมหนึ่งขึ้นอยู่ในกรมยุทธนาธิการ” กรมราชองครักษ์จึงเอาวันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2441 นี้ เป็นวันสถาปนา กรมราชองครักษ์ ซึ่งมีสมุหราชองครักษ์เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ภารกิจ

ภารกิจของกรมราชองครักษ์ คือ ถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์

กรมราชองครักษ์เป็นส่วนราชการที่มีได้มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หรือสนับสนุนการปฏิบัติทางทหารเพื่อการป้องกันประเทศ เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ในกระทรวงกลาโหม แต่เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการสนองพระเดชพระคุณสถาบันพระมหากษัตริย์โดยตรง ซึ่งเป็นการกิจพิเศษ ที่ต้องใช้ยานพาหนะ อาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ต้องการความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ในการสั่งการและบริหารงานด้วยตนเองได้แล้ว จึงได้รายงานขออนุมัติยกฐานะเป็นหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2534 และได้มีพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

พ.ศ.2503 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 110 ตอนที่ 120 ประกาศเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2536 โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

- ให้กรมราชองครักษ์ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม
- กรมราชองครักษ์มีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยราชองครักษ์ และกฎหมายว่าด้วยนายตำรวจราชสำนัก มีสมุหราชองครักษ์เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ
- กรมราชองครักษ์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- สมุหราชองครักษ์ และรองสมุหราชองครักษ์ เป็นสมาชิกสภากลาโหม กับได้มีพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมไปเป็นของกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2536 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับเดียวกับพระราชบัญญัติข้างต้น กรมราชองครักษ์จึงได้รับโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมราชองครักษ์ มาดำเนินการในฐานะหน่วยขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2536 รวมเวลาที่เป็นหน่วยขึ้นตรงสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ 56 ปีเศษ

การจัดองค์กร

ผลสืบเนื่องมาจาก กรมราชองครักษ์ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม กรมราชองครักษ์จึงแบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2536 โดยมีหน่วยขึ้นตรง 4 หน่วย คือ

1. **สำนักงานราชองครักษ์ประจำ** มีหน้าที่เกี่ยวกับการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และการปฏิบัติการทั้งปวงในส่วนพระองค์ ให้ต้องตามพระราชประสงค์ และตามพระราชประเพณี มีผู้อำนวยการสำนักงานราชองครักษ์ประจำเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ไม่มีการแบ่งส่วนราชการในลำดับถัดไปอีกแต่อย่างใด

2. **สำนักงานรักษาความปลอดภัย** มีหน้าที่ปฏิบัติการระวังและป้องกันในการรักษาความปลอดภัย องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะโดยใกล้ชิด มิให้เกิดอันตรายใด ๆ ขึ้นได้ มีผู้อำนวยการสำนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีหน่วยขึ้นตรง 2 หน่วย คือ สำนักงานความปลอดภัยที่ 1 และสำนักงานรักษาความปลอดภัยที่ 2

3. **สำนักนโยบายและแผน** มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัย การธุรการ การกำลังพล การข่าว การยุทธการและการฝึก การสื่อสาร การงบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนเป็น

ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีหน่วยขึ้นตรง 4 หน่วย คือ กองกลาง กองยุทธการ กองงบประมาณ กองการสื่อสารและสารสนเทศ

4. สำนักยุทธบริการ มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุน การส่งกำลังบำรุง การสรรพาวุธ การบริการ การขนส่ง การโยธาธิการ การสวัสดิการ การกีฬา และการเงิน มีผู้อำนวยการสำนักยุทธบริการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีหน่วยขึ้นตรง 4 หน่วย คือ กองส่งกำลังบำรุง กองบริการ กองการเงิน และกองการขนส่ง

ต่อมากรมราชรักษ์ ได้รับการอนุมัติให้แก้อัตรากำลังพลที่สำคัญอีกครั้ง คือ กำหนดให้ตำแหน่งรองสมุหราชของครักษ์ เป็นอัตราจอมพล จอมพลเรือ จอมพลอากาศ จำนวน 3 อัตรา ตามคำสั่ง กห.(เฉพาะ) ลับ ที่ 152/38 ลง 28 ก.ย.38 และคำสั่งกรมราชของครักษ์ (เฉพาะ) ลับ ที่ 4/38 ลง 28 ก.ย.38 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค.38 ที่เหลือคงเป็นอัตราพลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก เช่นเดิม

กรมราชรักษ์มีหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยราชของครักษ์ และกฎหมายว่าด้วยนายตำรวจราชสำนัก ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ทั้งนี้โดยปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชประสงค์ โดยสรุปก็คือ การถวายความปลอดภัยและการถวายพระเกียรติ์นั่นเอง ปัจจุบันกรมราชของครักษ์ได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวในลักษณะเป็นการประจำ ดังนี้

- จักรราชของรักษ์ และนายตำรวจราชสำนักปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์ ถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันละ 28 นาย

- จักรราชของครักษ์ และนายตำรวจราชสำนักปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร ณ พระตำหนักสุโขทัย วันละ 7 นาย

- จักรราชของครักษ์เวร และนายตำรวจราชสำนัก ไปปฏิบัติหน้าที่เวรประจำพระองค์ ณ สถานที่ประทับ เมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถเสด็จ ฯ แปรพระราชฐานไปประทับแรมต่างจังหวัด หรือเมื่อพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จ ฯ ไปทรงปฏิบัติพระราชกิจและประทับแรมต่างจังหวัด

- จัดองครักษ์รับเสด็จ ตามเสด็จ หรือไปเฝ้า ฯ ในการเสด็จ ฯ ไปทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจ ในงานอันเป็นพระราชพิธี รัฐพิธี หรือส่วนพระองค์ ทั้งในกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด

- จักรราชของครักษ์ตามเสด็จพระบรมวงศานุวงศ์ ในการเสด็จ ฯ เยือนต่างประเทศ และจักรราชครักษ์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร ประจำ ณ ประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัย เมื่อมีพระบรมวงศานุวงศ์เสด็จ ฯ ประเทศนั้น ๆ

- จัดราชองครักษ์ปฏิบัติหน้าที่ประจำพระราชอาคันตุกะ ที่เดินทางมาเยือนประเทศไทยอย่างเป็นทางการ และส่วนพระองค์ในบางโอกาส

นอกจากนี้ยังมีภารกิจต่าง ๆ อีกจำนวนมากมายที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ ทรงไว้วางพระราชหฤทัยให้กรมราชองครักษ์ปฏิบัติ ซึ่งนับเป็นพระมหากรุณาแก่ข้าราชการกรมราชองครักษ์เป็นอย่างยิ่ง และได้สนองพระเดชพระคุณด้วยความเรียบร้อยตลอดมา ทั้งนี้ ก็โดยได้รับสนับสนุนส่งเสริมมาจากส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งฝ่ายทหาร ตำรวจ และพลเรือนอย่างยิ่ง

ภารกิจและความรับผิดชอบที่กรมราชองครักษ์ได้รับความไว้วางพระราชหฤทัยให้ปฏิบัตินั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มีอาจจะเฝ้าให้เกิดความผิดพลาดใด ๆ ขึ้นได้เป็นอันขาดเพราะจะเกิดผลเสียหายต่อสถาบันหลักของชาติ และกระทบความรู้สึกของชาวไทยทั้งปวง ลำพังราชองครักษ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยโดยใกล้ชิดนั้น ไม่อาจจะรับภาระแต่เพียงผู้เดียวได้ จำเป็นต้องอาศัยส่วนราชการอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น ทหาร ตำรวจ พลเรือน ร่วมปฏิบัติตามแผนการและระเบียบแบบแผนที่กำหนด ซึ่งมีหน่วยงานที่ถูกจัดให้ขึ้นสมทบกรมราชองครักษ์ปฏิบัติตามแผน และคำสั่งของสมุหราชองครักษ์ในการปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัย และถวายพระเกียรติ จำนวน 3 หน่วยงาน คือ

1. สำนักงานนายตำรวจราชานักประจำ
2. หน่วยแยกรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญประจำกรมราชองครักษ์
3. นายทหารเสริมกำลังพิเศษ

อัตรากำลังพล

กรมราชองครักษ์ มีกำลังพลอัตราบรรจุจริง จำนวน 545 นาย แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรเป็นกำลังพลนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้างในสังกัดกรมราชองครักษ์ และหน่วยขึ้นตรง เฉพาะสำนักงานราชองครักษ์ประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักนโยบายและแผน สำนักยุทธบริการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและแยกตามชั้นยศและหน่วยงาน

หน่วย	จำนวน,ประเภท			
	นายทหารชั้นสัญญาบัตร	นายทหารชั้นประทวน	ลูกจ้าง	รวม
สำนักงานราชองครักษ์ประจำ	45	5	-	50
สำนักงานรักษาความปลอดภัย	40	20	-	60
สำนักนโยบายและแผน	59	67	-	126
สำนักยุทธบริการ	56	171	32	259
รวม	200	263	32	495

แหล่งที่มา : แผนกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์ (30 พฤศจิกายน 2554)

การบริหารงานองค์กรการ

กรมราชองครักษ์ เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม มีสมุหราชองครักษ์เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีภารกิจในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์ ซึ่งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ พ.ศ.2546 เป็นกฎหมายรองรับ โดยแบ่งเป็นส่วนราชการภายในออกเป็น 4 สำนัก คือ สำนักงานราชองครักษ์ประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักนโยบายและแผน สำนักยุทธบริการ ซึ่งแบ่งหน้าที่ออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

- **ส่วนปฏิบัติการ** ประกอบด้วย สำนักงานราชองครักษ์ประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย ทำหน้าที่ด้านการถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์

- **สวนสนับสนุน** ประกอบด้วย สำนักนโยบายและแผน สำนักยุทธบริการ ทำหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ การประสานงาน ดำเนินงานด้านส่งกำลังบำรุงสนับสนุน ให้ส่วนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยนั้น มีการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 ส่วน คือ ชั้นนอก ชั้นกลาง และชั้นใน เนื่องจากกรมราชองครักษ์มีข้อจำกัดในด้านจำนวนกำลังพลจึงรับผิดชอบพื้นที่ชั้นในสุด สำหรับ พื้นที่ชั้นนอกและชั้นกลาง เป็นความรับผิดชอบของส่วนราชการในพื้นที่ ดังนั้น เมื่อมีการกิจการถวายความปลอดภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีจำนวนมากทั้งฝ่ายข้าราชการ ทหาร ตำรวจ และพลเรือนแต่ละฝ่ายมีระเบียบแบบแผน ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอาจเกิดความซับซ้อนหรือช่องว่างในการปฏิบัติ กรมราชองครักษ์จึงมีหน้าที่อำนวยการควบคุม และกำกับดูแล การปฏิบัติของหน่วยเหล่านี้ให้สอดคล้อง มีความรัดกุมและเกิดเอกภาพในการบังคับบัญชามากที่สุด ด้วยการวางแผนร่วม จัดประชุมประมาณสถานการณ์ เพื่อสั่งการและมอบหน้าที่ให้ตามอำนาจของสมุหราชองครักษ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวนิตย์ สว่างจิตต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานต่างกันแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

ประณต แก้วสำราญ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักงานผังเมืองกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่ามี ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัดสถานภาพการทำงาน อายุราชการ รายได้ บุคลิกภาพแนวโน้มการทำงาน ในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจส่วนปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพประสิทธิผลและพฤติกรรมการทำงาน

จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน การศึกษาประสบการณ์ทำงานตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงานลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจำแนกพบว่าความสัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยเชิงจิตปัจจัยจำแนก

อมรรัตน์ แขวงโสภา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก.)” ผลงานวิจัยพบว่าข้าราชการ ส.ป.ก.ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 40-49 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรีระดับตำแหน่ง 5-6 โดยข้าราชการ ส.ป.ก.ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผู้ที่อายุ 20-29 ปีมีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ และปัจจัยเชิงจิตมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจและสายสัมพันธ์น้อย

ณัฏฐา กริหิรัญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผลงานวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าเกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี อายุ การศึกษา ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนกร จันทร์แสนโรจน์(2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัด” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของ บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุ 26-30 ปี และระยะเวลาการทำงานจนถึงปัจจุบันระหว่าง 1-3 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เป็รื่อง ศรีอินทร์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านกลุ่มในการทำงานมากที่สุดรองลงมาได้แก่ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พรรณรัตน์ สันชนะจิตร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร” พบว่า

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
9. นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ขงยุทธ พิรพงศ์พัฒน์ (2538) ศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง” โดยการวิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพซึ่ง ได้แก่ ลักษณะเป็นช่างทำหน้า ลักษณะกล้าที่จะยืนหยัดเรียกร้อง ลักษณะต้องการความสำเร็จ ลักษณะเป็นตัวของตัวเอง ลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะสุขุมใจเย็น ลักษณะมีความคิดริเริ่ม ลักษณะควบคุมตัวเอง โดยศึกษาปัจจัยเหล่านี้ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบ ด้วยตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา อายุ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1.1 ในกลุ่มของพนักงานในระดับบริหารมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานในระดับปฏิบัติการ

1.2 เพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากเพศชาย

1.3 พนักงาน ที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่เป็นโสด

1.4 พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจไม่แตกต่างจากพนักงานที่วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.5 พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่เป็นช้างเท้าหน้า ลักษณะกล้าที่จะยื่นหยัดเรียกร้อง ลักษณะที่ต้องการความสำเร็จ ลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง ลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับลักษณะที่สุขุมใจเย็น ลักษณะที่มีความคิดริเริ่ม ลักษณะที่ควบคุมตัวเองพบว่ามี 5 ปัจจัย ที่มีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญและ 3 ปัจจัย มีระดับความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 5 ปัจจัย คือ

- พนักงานที่มีลักษณะเป็นช้างเท้าหน้ามากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะเป็นช้างเท้าหน้าน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะต้องการความสำเร็จน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะสุขุมใจเย็นมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะสุขุมใจเย็นน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะควบคุมตนเองมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะควบคุมตนเองน้อยกว่า

1.2 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ

- พนักงานที่มีลักษณะกล้ายืนหยัดเรียกร้องมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะกล้ายืนหยัดเรียกร้องน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองน้อยกว่า
- พนักงานที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีลักษณะมีความคิดริเริ่มน้อยกว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน เป็นศิลปะของการบริการงานบุคคล ในการที่จะทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตัวพนักงานเอง ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ โดยการทดสอบใช้แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นสถานที่บุคคลจะใช้เวลายาวนานที่สุดในแต่ละวันย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยจึงได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยความสำคัญของการวิจัยกรอบแนวความคิดในการวิจัยสมมติฐานในการวิจัยและได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานและกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่สังกัดอยู่กรมราชองครักษ์ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย 250 คน โดยการป้องกันความผิดพลาดความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้แล้ว 40% และมีแบบสอบถามอีก 30 ชุดที่นอกเหนือจากการ วิจัยกลุ่มตัวอย่าง (Pre test) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปรผลตามทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

บทสรุปทฤษฎีที่ใช้

การวิจัยฉบับนี้ใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดและตั้งแบบสอบถาม ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

ใช้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529) โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น ดังนี้ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว การศึกษา ตำแหน่งฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ใช้แนวความคิดด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจ

ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยจูงใจ

ใช้แนวความคิดด้านปัจจัยของ เฮอริซเบิร์ก (1959) ได้แบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงในขณะที่ปัจจัยก้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของการงานปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยวิจัยได้นำมา เป็นหลักในการออกแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานดังนี้ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ผู้วิจัยได้นำมา เป็นหลักในการออกแบบสอบถามปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้านแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้ง 7 เรื่อง ข้างต้น ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ ได้นำงานวิจัยของ นวนิตย์ สว่างจิตต์ (2551) ประสงค์ แก้วสำราญ (2548) จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544) อมรรรัตน์ แวงโสภา (2548) พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549) ซึ่งมีลักษณะการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน และ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550) ธนกร จันทร์แสนโรจน์ (2549) เปื้อง ศรีอินทร์ (2540) มีลักษณะการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานจะเห็นว่าการที่บุคคลแต่ละคนจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้นเกิดมาจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น มาจากด้านปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส เป็นต้น หรืออาจเกิด ความพึงพอใจจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและทำการวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในองค์กรและมีผลมากน้อยเพียงไรเพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจและหาแนวทางในการส่งเสริมป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นตลอดจนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีวิธีการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ กำลังพลที่สังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 495 นาย โดยแบ่งเป็น 4 สำนัก ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2554)

1. สำนักงานราชองครักษ์ประจำ จำนวน 50 นาย
2. สำนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 60 นาย
3. สำนักนโยบายและแผน จำนวน 126 นาย
4. สำนักยุทธบริการ จำนวน 259 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลที่สังกัดกรมราชองครักษ์ ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทน ของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 : 284) ใช้ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 นาย ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรเท่ากับ 495 คน

e = ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5% (0.05)

$$\text{แทนสูตร} \quad n = \frac{495}{1+495(0.05)^2}$$

$$N = 221 \text{ คน}$$

ดังนั้น เมื่อได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 221 ตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดตัวอย่างประมาณ 13% ได้เท่ากับ 29 คน รวมขนาดตัวอย่างทั้งหมด 250 ตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 495 คน ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 4 สำนัก โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละฝ่าย} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละฝ่าย} \times 250}{495}$$

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและแยกตามชั้นยศและหน่วยงาน

หน่วยงาน, ชั้นยศ จำนวน	สำนักงานราช องครักษ์ประจำ		สำนักงานรักษา ความปลอดภัย		สำนักงานนโยบาย และแผน		สำนักยุทธบริการ			รวม
	สัญญา บัตร	ประทวน	สัญญา บัตร	ประทวน	สัญญา บัตร	ประทวน	สัญญา บัตร	ประทวน	ลูกจ้าง	
ประชากร	45	5	40	20	59	67	56	171	32	495
กลุ่มตัวอย่าง	20	2	20	10	25	35	33	90	15	250

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) การสุ่มตัวอย่างโดยสะดวกให้ครบตามจำนวนแบบสอบถาม 250 ชุด โดยใช้แบบสอบถามกับกำลังพลที่สังกัดกรมราชองครักษ์

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบและวิธีเขียนแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์”

3. ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์เพื่อตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Pre test) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แต่ละด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เท่ากับ 0.8053
2. ด้านลักษณะของงาน	เท่ากับ 0.8445
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	เท่ากับ 0.8053
4. ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	เท่ากับ 0.8708
5. ความสำเร็จในการทำงาน	เท่ากับ 0.8588
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	เท่ากับ 0.8534

เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ยิ่งใกล้ 1 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมี ดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย 2544 : 127)

0.00 - 0.20	แสดงว่ามีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย
0.21 - 0.40	แสดงว่ามีความเชื่อมั่นต่ำ
0.41- 0.70	แสดงว่ามีความเชื่อปานกลาง
0.71 – 1.00	แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question) จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วง อายุ คำนวณ ดังนี้ (อ้างอิงแผนกกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์ ปี 2554)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 20}{4} \\ &= 10 \text{ ปี} \end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

- 1.1 ระหว่าง 20 - 29 ปี
- 1.2 ระหว่าง 30 - 39 ปี
- 1.3 ระหว่าง 40 - 49 ปี
- 1.4 ระหว่าง 50 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

3. สถานภาพสมรส ได้แก่ โสดสมรส/อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม่ายเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

4. อายุราชการเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุราชการ คำนวณดังนี้ (อ้างอิงแผนกกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงอายุ} &= \frac{40-1}{4} \\ &= 9.75 \text{ ปี}\end{aligned}$$

แสดงช่วงอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

4.1 ระหว่าง 1-10 ปี

4.2 ระหว่าง 11 - 20 ปี

4.3 ระหว่าง 21 - 30 ปี

4.4 ระหว่าง 31 - 40 ปี

5. ระดับชั้นยศ ได้แก่ สัญญาบัตร ประทวน และลูกจ้าง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

6. รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน จำนวนดังนี้ (อ้างอิงแผนกกำลังพล กองกลาง สำนักนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์ ปี 2554)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงรายได้ต่อเดือน} &= \frac{72,000-8,000}{4} \\ &= 16,000 \text{ บาท}\end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

6.1 ระหว่าง 8,000 - 23,999 บาท

6.2 ระหว่าง 24,000 - 39,999 บาท

6.3 ระหว่าง 40,000 - 55,999 บาท

6.4 ระหว่าง 56,000 - 72,000 บาท

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานมี 6 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสที่จะ

ได้รับความเจริญรุ่งเรือง จำนวน 23 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่ากำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ข้อความที่มีความหมายทางบวก	ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)	(คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 449)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการ
จงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลิเคอร์ท (Likert) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์มี

จำนวน 4 ข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2549: 449)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการ
จงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 - 5.00	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามสำนักที่กำหนดเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมทั้งข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระจายแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำนวน 4 สำนัก ตามสัดส่วนที่ได้แบ่งไว้กรอกแบบสอบถาม

1.2 รวบรวมแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้เป็นระยะ ๆ โดยจะได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไว้จนครบจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยของผู้วิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

การจัดทำข้อมูล

เมื่อได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริงและดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน ที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3 ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance)

2.2 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน เพื่อทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544:33)

$$P = \frac{fx}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ หรือ % (Percentage)

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด หรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{X}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามเป็นค่ากลางที่นิยมใช้กันมากที่สุด (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544: 33)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544 : 65)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 449)

ค่าที่ใกล้เคียง 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อถือได้มากจากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ.1992 กล่าวว่าค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไปจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ใช้สูตรดังนี้ (Sekaran, Uma. 1992:287 อ้างอิง ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546:55)

$$\alpha = \frac{\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย

3.1.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 173)

➤ กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

➤ กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distr1
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom : df)

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)}{n_1-1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)}{n_2-1}}$$

3.2 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้ F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549:114) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ต่อเดือนสถานภาพสมรสระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานใช้สูตร ดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_B}{K-1}$	$\frac{MS_B}{MS_W}$
ภายในกลุ่ม	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_W}{n-K}$	
รวม	n-1	$SS_{(T)}$		

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
	k - 1	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (Between degree offreedom)

$SS_{(w)}$	แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
$n-k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)
$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพื่อว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

การวิเคราะห์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 332-333) ใช้สูตร ดังนี้

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n-k$

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง

ใช้ค่า BrownForsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001:300) มีสูตร ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}} \text{ โดยแทนค่า } MS_{(w)} = \sum_{i=1}^K \left(1 - \frac{n_i}{N} \right) s_i^2$$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน BrownForsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ BrownForsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีค่าแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ควรมีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์, 2543: 116) มีสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \sqrt{\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน tdistribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ BrownForsythe
	x_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	x_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกันโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544 : 314) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2, 3 และส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	N	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปลความหมายของค่าความสัมพันธ์มี ดังนี้

1. ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ (-) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ถ้าค่า r มีค่าเป็นบวก (+) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้าค่า r มีค่าเป็นศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
5. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
6. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์

กันมาก

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ถ้าค่า r	มีค่าตั้งแต่	0.70 - 0.89	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า r	มีค่าตั้งแต่	0.30 - 0.69	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า r	มีค่าตั้งแต่	0.01 - 0.29	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า r	มีค่าเท่ากับ	0	แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการทดสอบข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Df	แทน	ระดับของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกระดับความสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจใน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันโดยจำแนกเป็นจำนวน (ความถี่) และร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์

สถานภาพข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 อายุ		
20 - 29ปี	55	22.00
30 - 39ปี	85	34.00
40 - 49 ปี	46	18.40
50 ปี ขึ้นไป	64	25.60
รวม	250	100.00
1.2 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	27.60
ปริญญาตรี	136	54.40
สูงกว่าปริญญาตรี	45	18.00
รวม	250	100.00
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	86	34.40
สมรส/อยู่ด้วยกัน	137	54.80
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม่าย	27	10.80
รวม	250	100.00
1.4 อายุราชการ		
1 - 10 ปี	56	22.40
11 - 20 ปี	78	31.20
21 - 30 ปี	76	30.40
31 -40 ปี	40	16.00
รวม	250	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.5 ระดับชั้นยศ		
สัญญาบัตร	98	39.20
ประทวน	137	54.80
ลูกจ้างประจำ	15	6.00
รวม	250	100.00
1.6 รายได้ต่อเดือน		
8,000 - 23,999 บาท	59	23.60
24,000 - 39,999 บาท	98	39.20
40,000 - 55,999 บาท	63	25.20
56,000 - 71,999 บาท	30	12.00
รวม	250	100.00

จากตาราง 3 ผลการทดสอบข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 250 นาย จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 85 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีจำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.60 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 137 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.40 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นหย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม้ายจำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.40 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 31-40 ปี จำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 137 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 98 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.20 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 24,000 - 39,999 บาท จำนวน 98 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,000 - 55,999 บาท จำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 8,000 - 23,999 บาท จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.60 และรองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 56,000 - 71,999 บาท จำนวน 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของกำลังพลในสังกัดราชของครักษ์

ข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง โดยวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพลกรมราชของครักษ์โดยรวมแต่ละราย ด้านของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.441	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.44	0.424	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.53	0.612	มาก
ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	3.52	0.644	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.18	0.720	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	3.48	0.340	มาก
ผลรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.06	0.369	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชของครักษ์ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในด้านความรับผิดชอบในงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.58	0.938	มาก
2. ท่านมักจะได้รับความชมจากผู้บังคับบัญชา*	3.08	1.095	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ	3.70	0.750	มาก
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.951	ปานกลาง
ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.441	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลและคะแนนเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 5 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานใน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมี
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านโดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากข้อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และท่านมักจะได้รับความ
ชมจากผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.46	1.002	มาก
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายความ สามารถของท่านของท่าน	3.46	0.944	มาก
7. งานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	3.44	1.078	มาก
8. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม	3.44	0.904	มาก
9. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านำต้นตั้นไม่ซ้ำซากจำเจ*	3.93	0.930	มาก
ผลรวมด้านลักษณะของงาน	3.44	0.924	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลและคะแนนเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 6 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานใน
ด้านลักษณะของงานโดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านรู้สึกว่าการที่ท่านำต้นตั้นไม่ซ้ำซากจำเจมีระดับ
ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา
ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่
ในขณะนี้ท้าทายความสามารถของท่านของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมากและงานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และปริมาณงานที่ท่านได้รับ
มอบหมายมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
10. ท่านความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.60	1.053	มาก
11. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้ง ถึงแม้งานที่ท่านทำจะซ้ำซากจำเจ	3.51	1.007	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานจำนวนมากจึง ต้องทำงานนอกเวลาราชการงานจึงสำเร็จ	3.50	0.893	มาก
ผลรวมด้านความรับผิดชอบในงาน	3.53	0.612	มาก

จากตาราง 7 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีระดับค่าคะแนน
เฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่
ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้งถึงแม้งานที่ท่านทำจะซ้ำซากจำเจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานจำนวนมากจึงต้องทำงานนอก
เวลาราชการงานจึงสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
13. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่าน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.48	0.915	มาก
14. สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการ เลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.34	0.949	มาก
15. ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งใน อดีตที่ผ่านมา	3.43	0.925	มาก
16. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน ทัดเทียมเพื่อนร่วมงาน*	3.42	0.838	มาก
17. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และฝึกอบรมเพื่อปรับขั้นการทำงานให้สูงขึ้น	3.46	0.906	มาก
ผลรวมด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	3.42	0.494	มาก

*เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลและคะแนนเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 8 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานใน
ด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้องานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อปรับขั้นการ
ทำงานให้สูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากท่านพึงพอใจต่อการ
ได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ในข้อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านทัดเทียมเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีแรงงใจใน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและสายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
18. ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ	3.55	1.018	มาก
19. ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	3.49	0.902	มาก
20. ท่านมักจะไม่ทำงานผิดพลาด*	3.54	0.897	มาก
ผลรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.18	0.720	ปานกลาง

*เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกลและคะแนนเรียบร้อยแล้ว

จากตาราง 9 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านมักจะไม่ทำงานผิดพลาดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพล
กรมราชองครักษ์ในด้าน โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
21. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.94	0.968	มาก
22. ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้ รวดเร็ว	4.09	0.894	มาก
23. การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสม กับงาน	3.82	0.963	มาก
ผลรวมด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	3.95	0.838	มาก

จากตาราง 10 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้รวดเร็วมีระดับค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา
ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและการแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.82 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด
ราชองครักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกำลังพลกรมราชองครักษ์เกี่ยวกับความพึงพอใจ
โดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
1. ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	3.68	1.166	มาก
2. ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆที่ท่านรู้จัก	3.81	1.053	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ	3.81	1.233	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	3.84	1.085	มาก
ผลรวมความพึงพอใจ	3.83	0.880	มาก

จากตาราง 11 ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านรู้สึกพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆที่ท่านรู้จักและท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1.1 กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะทำการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythetest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythetest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	0.498	3	246	0.684

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.684 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มอายุนี้นี้เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุของกำลังพลโดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.484	3	0.495	0.636	0.593
	ภายในกลุ่ม	191.348	246	0.778		
	รวม	192.832	249			

จากตาราง 13 ผลความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.593 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ากำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythetest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythetest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	7.385**	2	247	0.001

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน และมีกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มการศึกษอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่มีความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	2.160	2	168.217	0.119

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะทำการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsytest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsytest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี

ทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	3.544*	2	247	0.030

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนประชากรในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน และมีกลุ่มประชากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่มีความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	1.721	2	131.532	0.183

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.183 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะทำการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsytest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsytest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุราชการโดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	1.742	3	246	0.159

จากตาราง 18 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.684 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 19 แสดงการผลความแตกต่างกันของของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุราชการของกำลังพลโดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความแปรปรวน	Ss	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.151	3	1.717	2.251	0.083
	ภายในกลุ่ม	187.681	246	0.763		
	รวม	192.832	249			

จากตาราง 19 ผลความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig.เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะทำการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythetest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย One-Way ANOVA และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythetest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	11.698**	2	247	0.000

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มระดับชั้นยศนี้ไม่เท่ากัน และมีกลุ่มระดับชั้นยศอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่มีความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงผลความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	สถิติที่ใช้	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Brown-Forsythe	4.773*	2	36.744	0.014

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาจุดเฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยจำแนกตามระดับชั้นยศ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3

ระดับชั้นยศ	Mean	สัญญาบัตร	ประทวน	ลูกจ้างประจำ
		4.05	3.67	3.90
สัญญาบัตร	4.05	-	0.3835* (0.001)	0.1587 (0.923)
ประทวน	3.67	-	-	-0.2248 (0.821)
ลูกจ้างประจำ	3.90	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยจำแนกตามระดับอายุราชการ พบว่า

1. กำลังพลที่มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยเฉลี่ยแตกต่างจากนายทหารชั้นประทวน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3835

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 กำลังพลที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : กำลังพลที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : กำลังพลที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีขั้นตอนดังนี้ในขั้นแรกจะทำการทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : One-Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythetest การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยเริ่มทดสอบจากความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythetest ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.

มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	1.020	3	246	0.384

จากตาราง 23 จะเห็นได้ว่าผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบ Levene Statistic test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.384 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบโดยใช้สถิติ F-test ดังนี้

ตาราง 24 แสดงการผลความแตกต่างกันของของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนของกำลังพล โดยใช้สถิติ F-test

	แหล่งความ แปรปรวน	Ss	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.082	3	0.694	0.895	0.444
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	190.750	246	0.775		
	รวม	192.832	249			

จากตาราง 24 ผลความแตกต่างกันของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนโดยใช้สถิติ F-test สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ในเรื่องของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig.เท่ากับ 0.444 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ากำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการงานประกอบด้วยการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยด้านการงานประกอบด้วยการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งถ้าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.136*	0.031	ต่ำ	เดียวกัน
2. ด้านลักษณะของงาน	0.095	0.135	-	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.162*	0.010	ต่ำ	เดียวกัน
4. ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	0.149*	0.019	ต่ำ	เดียวกัน
5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.140*	0.027	ต่ำ	เดียวกัน
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง	0.611**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.118	0.062	-	ไม่มีความสัมพันธ์

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจรวมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ ดังนี้

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 26 แสดงการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
ข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล		
1.1 กำลังพลที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		One-Way ANOVA
1.2 กำลังพลที่มีอายุแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.3 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.4 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.5 กำลังพลที่มีอายุราชการแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
1.6 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่าง	ส อ ด ค ลั อ ง กั บ สมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.7 กำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่าง มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 26 แสดงการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
ข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจ		
2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3 ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4 ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5 ด้านความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.6 ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ ซึ่งผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะได้ทราบว่าปัจจัยด้านใดที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำไปสู่ความเข้าใจและหาแนวทางในการส่งเสริมป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นตลอดจนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการถวายความปลอดภัย ถวายพระเกียรติ และปฏิบัติตามพระราชประสงค์ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ได้อย่างมีคุณภาพ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัด กรมราชองครักษ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยาต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพเพิ่มขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไปใช้ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาวางนโยบายการบริหารงานและแก้ปัญหาด้านกำลังพลตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางการปลูกฝังและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงซึ่งจะส่งผลทำให้กำลังพลมีโอกาสประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นต่อไป
3. เพื่อให้กำลังพลได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำที่สังกัดกรมราชองครักษ์และหน่วยขึ้นตรง จำนวน 495 นาย โดยแบ่งเป็น 4 สำนัก ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2554)

1. สำนักงานราชองครักษ์ประจำ จำนวน 50 นาย
2. สำนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 60 นาย
3. สำนักนโยบายและแผน จำนวน 126 นาย
4. สำนักยุทธบริการ จำนวน 259 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ กำลังพลของสำนักงานราชองครักษ์ประจำ สำนักงานรักษาความปลอดภัย สำนักนโยบายและแผน สำนักยุทธบริการ ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงของ กรมราชองครักษ์ มีจำนวน 495 คน ณ 30 พฤศจิกายน 2554 ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าประชากรจากสูตรของ Taro Yamane (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540:284) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 สามารถคำนวณได้ ดังนี้

สูตร	n	=	$\frac{N}{1+N(e)^2}$
โดยที่	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากรเท่ากับ 495 คน

$$e = \text{ค่าสัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5\% (0.05)}$$

$$\text{แทนสูตร } n = \frac{495}{1+495(0.05)^2}$$

$$N = 221 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 221 คนตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 29 คน ตัวอย่างรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 4 สำนัก และใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในสำนักต่าง ๆ ตามจำนวนตัวอย่างในแต่ละสำนักให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างที่กำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice question) จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. อายุระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
2. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
3. สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
4. อายุราชการ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
5. ระดับชั้นยศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
6. รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิกอร์ท (Likert) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานมี 6 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองจำนวน 23 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่ากำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกรับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์มีจำนวน 4 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนโดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่ากำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามสำนักที่กำหนดเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมทั้งข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระจายแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำนวน 4 สำนัก ตามสัดส่วนที่ได้แบ่งไว้กรอกแบบสอบถาม

1.2 รวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้เป็นระยะ ๆ โดยจะได้คัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไว้จนครบจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัยของผู้วิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้

การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

การจัดทำข้อมูล

เมื่อได้ทำการทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's α แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริงและดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ซึ่งเป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะประชากรศาสตร์มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน ที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3 ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

ในการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance)

2.2 การทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐาน ส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน เพื่อทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์สามารถสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 250 นาย พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปีมีจำนวน 85 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.60 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 20-29 ปี มีจำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.40 ตามลำดับ ในด้านระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 136 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.60 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ ในด้านสถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 137 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.40 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นหย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม่าย จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ ในด้านอายุราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีจำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 21-30 ปี มีจำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี มีจำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.40 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 31-40 ปี มีจำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ ในด้านระดับชั้นยศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 137 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 98 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.20 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ และในด้านรายได้ต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 24,000 - 39,999 บาท มีจำนวน 98 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,000 - 55,999 บาท มีจำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000 - 23,999 บาท มีจำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.60 และรองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 56,000 - 71,999 บาท มีจำนวน 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของกำลังพลในสังกัดราชของครักษ์

ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชของครักษ์ต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ในด้านความรับผิดชอบในงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านลักษณะของงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กำลังพลกรมราชของครักษ์ต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในข้อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านมักจะได้รับความชมจากผู้บังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน

กำลังพลกรมราชของครักษ์ต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านไม่มีความซ้ำซากจำเจน่าตื่นเต้นมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายความสามารถของท่านของท่านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในข้องานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน

กำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับรองลงมาในข้อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้งถึงแม้งานที่ท่านทำจะซ้ำซากจำเจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในข้อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานจำนวนมากจึงต้องทำงานนอกเวลาราชการงานจึงสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

กำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้องานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อปรับขึ้นการทำงานให้สูงขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในข้อท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมาโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในข้อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านทัดเทียมเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในข้อสายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อท่านมักจะไม่วางงานผิดพลาดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในข้อท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง

กำลังพลกรมราชองครักษ์ต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองโดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้รวดเร็วมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและในข้อการแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์

ผลการทดสอบข้อมูลของกำลังพลกรมราชองครักษ์ ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในข้อท่านรู้สึกพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ท่านรู้จักและท่านรู้สึกพึงพอใจกับคำตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และในข้อท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

อายุ

สมมติฐานที่ 1.1 กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่า กำลัง

พลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.2 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.3 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่า กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุราชการ

สมมติฐานที่ 1.4 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่า กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับชั้นยศ

สมมติฐานที่ 1.5 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่ากำลังพล

ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnnett T3 เพื่อหาว่าเฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยเฉลี่ยแตกต่างจากนายทหารชั้นประทวน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร โดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3835 ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1.6 กำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมราชองครักษ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-way ANOVA (One-way analysis of variance) สรุปได้ว่ากำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยงูใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.136 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ก็จะมีคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพมากขึ้น จะมีคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.140 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.661 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะของงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์กับคามพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกำลังพลในสังกัดราชองครักษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์พบว่า

1.1 กำลังพลที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่ากำลังพลทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรืออายุมากต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกันคือต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ความสามารถจึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลของการที่อายุมีผลให้ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจากบุคคลทุกคนย่อมมีความปรารถนาผลลัพธ์หรือความคาดหวังจากการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น หากพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964 quoted in Muchinsky, 2000) บุคคลที่ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานก็เกิดจากการมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ดังนั้น การที่คนทำงานก็เพราะมีความคาดหวังว่าทำงานแล้วต้องได้ผลลัพธ์ที่ต้องการโดยไม่ขึ้นอยู่กับวัย หรืออายุ คนทุกระดับอายุที่ทำงาน ส่วนใหญ่จึงมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

1.2 กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่านโยบายของกรมราชองครักษ์เน้นประสิทธิภาพในการทำงานโดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษาว่าจบมาในระดับใดหากพนักงานท่านใดมีความรู้ความสามารถก็จะได้รับการพิจารณาตามความเหมาะสมจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

1.3 กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเพราะกำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครอบครัวเช่นเดียวกันดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่มีผลต่อ

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานนอกจากทั้งสองกลุ่มนั้นก็ต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติงานเหมือนกันในทุกๆด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนกร จันทรแสนโรจน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่ากรมราชองครักษ์ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลักซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งเพิ่งเข้าปฏิบัติงานใหม่ หรือปฏิบัติงานมานานแล้วมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือนกันต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบจึงทำให้พนักงานที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร” พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.5 กำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำยอมรับในรายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างจริงจังในสวัสดิการของข้าราชการ ในภาพรวมข้าราชการพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบันสวัสดิการที่จัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ และรายได้ที่ได้รับแต่ละเดือนแม้จะน้อย แต่มีสวัสดิการอื่นชดเชยให้เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ จึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับงานทำให้ข้าราชการกระตือรือร้นตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงานอย่างเต็มเวลาเต็มที่เต็มความสามารถและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548: 106) ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานผังเมืองกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยปรากฏว่ารายได้ของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้างยอมรับในรายได้ที่รับนั้นมีความเหมาะสมแล้ว

1.6 กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพบว่า ข้าราชการนายทหารสัญญาบัตรโดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการนายทหารประทวนจึงเห็นได้ว่าระดับชั้นยศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งอธิบายได้ว่า กรมราชองครักษ์เป็น

หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงกลาโหม กำลังพลส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหาร และทุกคนในองค์กรที่เป็นข้าราชการทหารและเป็นลูกจ้างประจำของหน่วยงาน ต่างได้รับวัฒนธรรมองค์กรในแบบทหารทั้งสิ้น ซึ่งวัฒนธรรมแบบทหารนั้นจะปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีวินัย ผู้มีสายการบังคับบัญชาที่เหนือกว่าซึ่งส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสในงานด้านต่าง ๆ มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงการตัดสินใจงานการบริหารองค์กร และสังคมในวงกว้าง รวมทั้งส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจึงย่อมมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าตามไปด้วย ทั้งในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพ และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จูไรรัตน์ นันทเสนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาประสบการณ์ทำงานตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือมากขึ้นกำลังพลก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เนื่องจากผลงานของข้าราชการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จึงมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักงานผังเมืองกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานมากขึ้นกำลังพลก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำเนื่องจากข้าราชการมีงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากประกอบกับมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานจำนวนมากถึงแม้จะเป็นงานนอกเวลาราชการก็ตามเนื่องจากภาระกิจหลักขององค์กรคือการถวาย

ความปลอดภัยสถาบันพระมหากษัตริย์ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จูไรรัตน์ นันทเสนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในงานลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือถ้ากำลังพลมีปัจจัยสูงในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของอาชีพมากขึ้นกำลังพลก็จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำเนื่องจากข้าราชการมีแรงจูงใจจากการที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนาเป็นต้นและงานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องในอดีตที่ผ่านมาและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความติดเทียมกันกับเพื่อนร่วมงานจึงมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner ;&Snyderman. 1959 : 113-119) ที่กล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อมุ่งใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำกล่าวคือ ถ้ากำลังพลมีปัจจัยสูงในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นกำลังพลก็จะมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำเนื่องจากข้าราชการทำงานด้วยความตั้งใจไม่มีข้อผิดพลาด เสร็จตรงตามเวลา และครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความพึงพอใจทุกครั้งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จูไรรัตน์ นันทเสนา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในงานลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ตนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในระดับมากขึ้นจะทำให้มีความพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมาในระดับปานกลางเนื่องจาก

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการการเลื่อนตำแหน่งจะมีการพิจารณาตามขั้นตอนที่ยุติธรรมและมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วสายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อปรับขั้นการทำงานให้สูงขึ้นส่งผลให้กำลังพล มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อารี เพชรผุด (2530: 56-57) ศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจต่างๆของ ลีล (1976) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

ด้านลักษณะของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำเห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสม และตรงกับความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญและลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพเนื่องจากองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความท้าทายให้ปฏิบัติงาน และไม่รู้สึกรำงานที่ทำซ้ำซากจำเจสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวนิตย์ สว่างจิตต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศอายุวุฒิการศึกษาสถานภาพสมรสสถานภาพการทำงานต่างกันแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันปัจจัยเชิงใจประกอบด้วยลักษณะงานความรับผิดชอบในงานความก้าวหน้าของอาชีพการได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานเพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับให้ผู้บังคับบัญชา และกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ ใช้เป็นแนวทางในการป้องกัน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาพัฒนาและวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลในสังกัดกรมราชองครักษ์ และเพื่อช่วยกระตุ้นให้กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เกิดพฤติกรรมการทำงานตามท้องถื่นต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. องค์กรควรส่งเสริมการจัดหาวิธีการบริหาร ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เป็นที่พึงพอใจกับกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์กลุ่มดังกล่าวและนำไปดำเนินการกับกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์กลุ่มอื่นๆ ด้วยเพื่อให้ข้าราชการทั้งหมดในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นเนื่องจากผลจากการวิจัยพบว่า กำลังพลที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงานด้านความก้าวหน้าของอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรในการเพิ่มปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

2.1 ในผู้บังคับบัญชาควรมีแนวทางการบริหารจัดการอย่างชัดเจนและควรจัดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังปัญหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมถึงควรมีการมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชาหรือมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสัมพันธ์ต่ำกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2.2 องค์กรควรมอบหมายงานให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทายน่าสนใจ ไม่มีความซ้ำซากจำเจน่าเบื่อและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้นอันจะส่งผลให้ข้าราชการเร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ “ผลงาน” มากขึ้นเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของงานเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าทางด้านลักษณะของงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ข้าราชการเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีตามกำหนดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเองเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบในงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2.4 องค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจนเพื่อให้ข้าราชการได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้มีการเข้ารับการศึกษาดูงานตามแนวทางรับราชการและเข้ารับการศึกษานอกหลักสูตรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่ข้าราชการซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองมีระดับความสัมพันธ์ต่ำกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

2.5 ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าควรเพิ่มการจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาและไม่ผิดพลาด เช่นคำชมเชยหรือรางวัลสำหรับหน่วยงานที่ทำงานเสร็จตรงตามเวลาเพื่อให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์ต่ำกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในต่อองค์กรของกำลังพล จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า กำลังพลมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับมาก

องค์กรควรจะรักษาระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากและสูงขึ้นไป ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความรู้สึกพึงพอใจกับผลงานที่ผ่านมา ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมเป็นธรรมชาติกับความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพราะฉะนั้นการยกระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสบายใจดำเนินไปอย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจมีความภูมิใจในผลงานของตนและในการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อพัฒนาองค์กรในระดับต้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กร ก่อให้ข้าราชการเกิดสุข เพราะข้าราชการกรมราชองครักษ์จะมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานรับใช้ได้เบื่อง่ายคล่อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในข้อท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรของตน ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2. ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้นเนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

3. ในการทำวิจัยในอนาคตอาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้น ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้นโดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนาเจาะลึกและตรงประเด็นเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูลช่วยในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- จุไรรัตน์ นันทเสนา. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี*. วิทยานิพนธ์บช.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- ชนกร จันทรแสนโรจน์. (2549) *ปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแม่กลองฟู้ดส์จำกัด*. สารนิพนธ์บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจุลจอมเกล้า, พระนครเหนือ.
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญานิพนธ์กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- นวนิตย์ สว่างจิตต์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). *การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างหน่วยงานสำนักงานผังเมืองกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- เป็รื่อง ศรีอินทร์. (2540). *ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). *การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีระ จิระโสภณ. (2539). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณรัตน์ สันชนะจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร*. สารนิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขงยุทธ พื้รพงศ์พัฒน์. (2538) *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาวิทยาสรรพศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัทดวงกมลสมัยจำกัด _____ . (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเทกซ์. _____ . (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมบุญ อุปลัมภ์. (2532). *ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- สมยศ นาวิก. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- อมรรัตน์ แวงโสภา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)*. สารนิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Applewhite, P.B. (1955). *Organization and Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice-Hall.
- Hartung, Joachim (2001, May). *Testing for Homogeneity in combining of two – armed trials with normally distributed responses*. Sankhya: The Indian Journal of statistics. 63:298- 310.
- Keppel, Geoffrey. (1982). *Design and Analysis A. Researcher's Hand book*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Maslow, A.P. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Press.
- McGregor, Douglas. (1960). *Human Side of Enterprise* New York :McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen., (1989). *Organization Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Secord, Paul F. and Backman Carl W. (1964). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Vroom, victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Yoder.(1958) *Hand book of Personnel Management and Industrial Psychology*. New York :
Mcgraw-Hill Book Company.

แหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์

http://www.car.chula.ac.th/site_index.htm

http://www.chonburi.go.th/institu_chon/

<http://www.correct.go.th/copchon/>

<http://www.correct.go.th/thai.htm>

<http://www.hosdoc.com/wasana/Motivation/Motivation.doc>







แบบสอบถาม

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์”

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัดกรมราชองครักษ์ โดยคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังพลต่อไปในอนาคต

การวิจัยนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิชาเอกการจัดการภาครัฐและบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวของท่านเองซึ่งทั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

จำลอง เอกหญิง ธาราภรณ์ ม่วงพรหม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของกำลังพลสังกัด
กรมราชองครักษ์”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดคำชี้แจงโปรดใส่
เครื่องหมาย

1. อายุ

- () 20 - 29 ปี () 30 - 39 ปี
() 40 - 49 ปี () 50 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน
() หย่าร้าง/แยกกันอยู่/ม่าย

4. อายุราชการ

- () 1 - 10 ปี () 11 - 20 ปี
() 21-30 ปี () 31 - 40 ปี

5. ระดับชั้นยศ

- () สัญญาบัตร () ประทวน
() ลูกจ้างประจำ

6. รายได้ต่อเดือน

- () 8,000 - 23,999 บาท () 24,000 - 39,999 บาท
() 40,000 - 55,999 บาท () 56,000 - 71,999 บาท
() 72,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1.	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.	ท่านมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา*					
3.	เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ					
4.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
ลักษณะของงาน						
5.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายความสามารถของท่านของท่าน					
7.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
8.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
9.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านำต้นตင်ไม่ซ้ำซากจำเจ*					

ลำดับ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย
ความรับผิดชอบในงาน						
10.	ท่านความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
11.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทุกครั้งถึงแม้งานที่ท่านทำจะซ้ำซาก จำเจ					
12.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานจำนวนมากจึงต้องทำงานนอกเวลาราชการงานจึงสำเร็จ					
ความก้าวหน้าของอาชีพ						
13.	งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14.	สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
15.	ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา					
16.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านไม่ทัดเทียมเพื่อนร่วมงาน*					
17.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและฝึกอบรมเพื่อปรับขั้นการทำงานให้สูงขึ้น					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
18.	ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ					
19.	ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย					
20.	ท่านมักทำงานผิดพลาดหลายครั้ง*					

ลำดับ	ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย
โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง						
21.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้าง ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
22.	ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าได้ รวดเร็ว					
23.	การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความ เหมาะสมกับงาน					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย
1.	ท่านรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติและ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
2.	ท่านคิดว่าท่านมีความรับผิดชอบงานของ ท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆที่ท่าน รู้จัก					
3.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนและ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
4.	ท่านรู้สึกพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ ผ่านมา					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	จำสืบเอกหญิง ธนาภรณ์ ม่วงพรหม
วันเดือนปีเกิด	20 กรกฎาคม พ.ศ.2512
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1019/136 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองงบประมาณ สำนักนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2537	ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกการจัดการทั่วไป จากสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

