



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

ศาสตราจารย์เอกอมต วงศ์บุญ

ดุษฎีนิพนธ์เป็นต้นฉบับหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๐



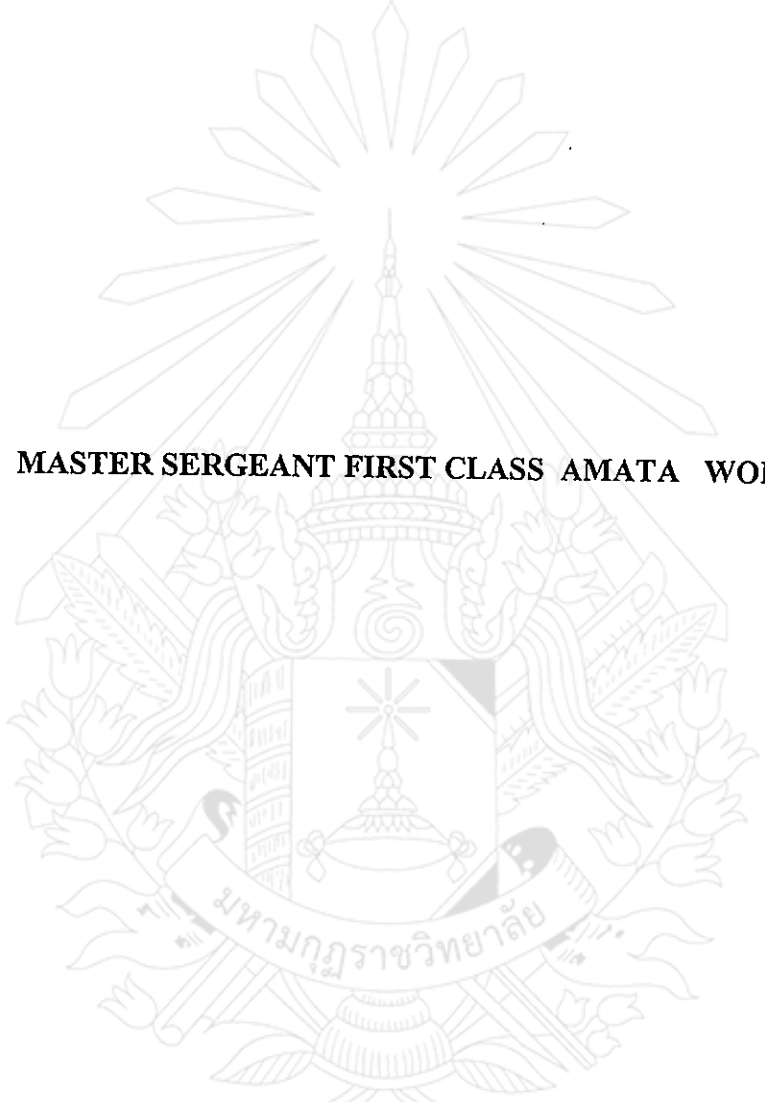
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๐

B 9374

**A STUDY OF SATISFACTION IN DUTY PERFORMANCES OF MILITARY  
PERSONNEL, ROI-ET MILITARY DISTRICT**

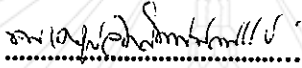


**MASTER SERGEANT FIRST CLASS AMATA WONGLOON**

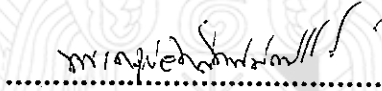
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2550 (2007)**

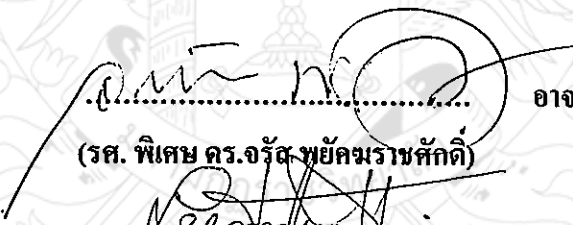
หัวข้อสารนิพนธ์ : การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด  
ชื่อนักศึกษา : จำสิบเอก อมตะ วงศ์สุน  
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. พิเศษ ดร.จรัส พัยคนราชศักดิ์  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : นายดี ฆาศเหลือง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

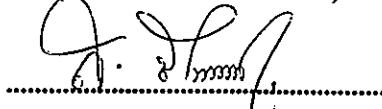
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รศ. พิเศษ ดร.จรัส พัยคนราชศักดิ์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(นายดี ฆาศเหลือง)

  
..... กรรมการ  
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำศรี)

  
..... กรรมการ  
(ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : A Study of Satisfaction in Duty Performances of Military  
Personnel, Roi-Et Military District  
Student's Name : Mater Sergeant first Class Amata Wongloon  
Department : Government  
Advisor : Assoc. Emeritus. Prof. Dr. Charas Payaggharajasakdhi  
Co- Advisor : Mr. Lee Martluang

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

*P. Sampipattanavijajarn*  
..... Dean of Graduate School  
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

*P. Sampipattanavijajarn*  
..... Chairman  
(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

*Charas P. Payaggharajasakdhi*  
..... Advisor  
(Assoc. Emeritus. Prof. Dr. Charas Payaggharajasakdhi)

*Lee Martluang*  
..... Co-Advisor  
(Mr. Lee Martluang)

*Somsak Khumsri*  
..... Member  
(Asst. Prof. Dr. Somsak Khumsri)

*S. Chaimusik*  
..... Member  
(Asst. Emeritus. Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

หัวข้อสารนิพนธ์	: การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: จำสิบเอก อมตะ วงศ์ถุน
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รศ. (พิเศษ) ดร.จรัส พยัคฆราชศักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: นายลี มาศเหลือง
ปีการศึกษา	: ๒๕๔๕

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านใน ๑๐ องค์ประกอบ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๑๕๖ คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ Independent – Samples T Test.

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

๒) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านความรับผิดชอบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน

๓) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านความรับผิดชอบ และนโยบายในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน

๔) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้การสนับสนุน การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ และควรพิจารณานุเคราะห์ผู้มีคุณงามความดีที่ปฏิบัติ จิตจะทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ ควรสนับสนุน วัสดุ/ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง จะทำให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยนั้น ควรจะปลูกฝังจิตใจให้มีความรัก ความเอื้อเฟื้อ ซึ่งกันและกัน รักสามัคคี ในหน่วยงาน



A

**Thematic Title** : A Study of Satisfaction in Duty Performance of Military Personnel, Roi-Et Military District

**Student's Name** : Master Sergeant First Class Amata Wongloon

**Department** : Government

**Advisor** : Assoc. Emeritus. Prof. Dr. Charas Phayaggharajasakdhi

**Co-Advisor** : Mr. Lee Martluang

**Academic Year** : B.E. 2549 (2006)

---

### ABSTRACT

The study on satisfaction in duty performance of military personnel at Roi-Et military district aims at examining their satisfaction in duty performance with three objectives: 1) to study their satisfaction toward motivated and supported factors in ten component parts 2) to compare their satisfaction in duty performance in connection with variables, ages, work experiences and educational backgrounds 3) to study suggestions on satisfaction in duty performance of Roi-Et military personnel. The tool used in the study is questionnaires. Data collection is obtained from military personnel at Roi-Et military district. Statistics employed in analyzing data consist of computation of percentage, mean, standard deviation and the comparison of difference by using Independent-Sample T Test.

Findings of the study at Roi-Et military district are:

- 1) Military personnel's satisfaction in duty performance in the overall view and a specific domain is shown at the middle level.
- 2) Military personnel with different ages in the overall view are satisfied with their duty performance. As for their responsibilities and surroundings of the work place, their satisfaction is different as shown by statistical significance of 0.05, causing their duty performance to yield different outcomes.
- 3) Military personnel with different experiences are satisfied with their duty performance. As for their responsibilities and policies on administration, their satisfaction is also different, as shown by statistical significance of 0.05, resulting in their duty performance to produce different consequences.
- 4) Military personnel with different educational backgrounds are satisfied with their duty performance in the overall view not different as shown by statistical significance at 0.05. Consequently, educational backgrounds have no impacts on duty performance.



Military personnel's suggestions to fulfil their satisfaction include: their salaries should be increased in accordance with current economic situations, furthering their studies and attending training courses should be encouraged; in a promotion to a higher position, knowledge and abilities for a specific position should be taken into account and well qualified personnel for a position should be considered first, thereby making assigned tasks full of highest efficiency; materials and equipment for the tasks should be sufficiently procured and provided, commanders should pay the whole attention to well beings of their subordinates, thus encouraging unity in the workplace, and their mind should be implanted with love, hospitality to one another and unity in each workplace.



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ. (พิเศษ) ดร.จรัส พยัคฆราชศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ อาจารย์ลี มาศเหลือ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข จนการค้นคว้าวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.เดชา ใจกลาง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นายอำนาจ ดีการกล ครูชำนาญการ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีโสธร และ พ.อ. สถาพร บุญชู หัวหน้ากอง กำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๒๔ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอขอบพระคุณในน้ำใจอันดีงามและความเอื้ออาทรของเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครองทุกท่าน คุณค่าของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอกราบอภัยมา ณ โอกาสนี้

จ.ส.อ. อมตะ วงศ์ถุน

๒๔ ก.พ. ๕๐

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
<b>บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๗</b>
๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจ	๗
๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๕
๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	๑๑
๒.๔ มาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๓
๒.๕ ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน	๑๕
๒.๖ นโยบายและอำนาจหน้าที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด	๒๕
๒.๗ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๔
๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๓๗



ภาคผนวก ค แบบสอบถาม  
ประวัติผู้วิจัย



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ข้อมูลด้านอายุ	๔๔
ตารางที่ ๒ ประสิทธิภาพการทำงาน	๔๔
ตารางที่ ๓ ระดับการการศึกษา	๔๕
ตารางที่ ๔ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด สรุปเป็นภาพรวมและรายด้าน	๔๖
ตารางที่ ๕ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๔๗
ตารางที่ ๖ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๔๘
ตารางที่ ๗ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงานโดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๔๙
ตารางที่ ๘ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๐
ตารางที่ ๙ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษา ความพึงพอ ใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๑
ตารางที่ ๑๐ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้าน เงินเดือนโดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๒

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ ๑๑ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๓
ตารางที่ ๑๒ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๔
ตารางที่ ๑๓ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๕
ตารางที่ ๑๔ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและแยกเป็นรายข้อ	๕๖
ตารางที่ ๑๕ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา	๕๗
ตารางที่ ๑๖ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่แตกต่างกันด้านอายุ ใน ๑๐ องค์กรประกอบ	๕๘
ตารางที่ ๑๗ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่แตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงาน ใน ๑๐ องค์กรประกอบ	๕๙
ตารางที่ ๑๘ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ที่แตกต่างกันด้านการศึกษา ใน ๑๐ องค์กรประกอบ	๖๐
ตารางที่ ๑๙ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด	๖๑

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ ๑ ผังจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด  
แผนภูมิที่ ๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒๘

๓๗





## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพเป็นองค์กรสำคัญในการรักษาความมั่นคงของชาติสาขาหนึ่ง ในอดีตที่ผ่านมา กองทัพได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ความมั่นคงทางด้านการเมือง จากสงครามเย็นเป็นผลสำเร็จ สถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศเข้าสู่สงครามทางเศรษฐกิจ อันเป็นสงครามไร้แนวรบ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายใน และภายนอกประเทศ การที่ประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจแบบเปิด ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั่วทุกมุมโลก ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวก และทางลบ ต่อคนไทย ทุกภูมิภาคและสาขาอาชีพ อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ดังนั้น กองทัพ จึงต้องมีส่วนร่วมในการรณรงค์ เสริมสร้าง ศักยภาพ ทางเศรษฐกิจ ของประเทศชาติ ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น หน้าที่ของทหาร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๒ กำหนดไว้ว่า รัฐต้องจัดให้มีกำลังทหาร ไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การใช้กำลังทหาร จะต้องเป็นไปในทิศทางตามแนวทาง ที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้

กองทัพบกเป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการทหารสูงสุด จัดส่วนราชการตามลักษณะงานประเภทเดียวกันออกเป็นเจ็ดส่วน ได้แก่ ส่วนบัญชาการ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค ส่วนการศึกษา ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ และส่วนช่วยพัฒนาประเทศ จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด เป็นส่วนสนับสนุนการรบ ขึ้นตรงกับ มณฑลทหารบกที่ ๒๒ กองทัพภาคที่ ๒ มีภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ระเบียบวินัยทหารนอกที่ตั้งหน่วยทหาร การระดมสรรพกำลัง การสู้รบ การคดี การศาลทหาร การเรือนจำ การเกณฑ์พลเมืองอุดหนุนราชการ การสังหาริมทรัพย์ และสนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดทหารบก ตลอดจนปฏิบัติการกิจทั้งปวงที่ได้รับมอบ นอกจากนี้ ยังมีอำนาจสั่งราชการแก่หน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบแบบธรรมเนียมของทหาร ตามที่กฎกระทรวงกลาโหมกำหนด มีผู้บังคับการจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

---

\* กองทัพบก, ก้าวใหม่ของกองทัพบกสู่ทศวรรษ ๔๐, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้า, ๒๕๕๐), หน้า ก.

ทหาร จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีอุดมการณ์มั่นคง บางครั้งต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ นอกพื้นที่ตามคำสั่ง และในปัจจุบันข้าราชการทหารยังประสบปัญหาด้านอื่นๆ อีกมาก ที่เป็นสิ่งที่บั่นทอนในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของทหาร ปัญหาลดกำลังพล ปัญหาที่อยู่อาศัย และปัญหาอื่นๆ อีกมาก ปัญหาดังกล่าวอาจมีทางแก้ไขให้ลดน้อยเบาบางลงได้โดยทำให้ข้าราชการทหารเกิดความพึงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากความพึงพอใจในหลายปัจจัยประกอบกัน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจที่นักวิชาการให้การยอมรับมากที่สุดคือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเคอร์แมน คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ภายใต้อะไร ๑๐ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา<sup>๒</sup>

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยรับราชการทหาร สังกัดจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเคอร์แมนเป็นแนวทางในการค้นคว้าเพื่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะได้นำผลจากศึกษาค้นคว้า เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนใน ๑๐ องค์ประกอบ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

<sup>๒</sup>Herzberg Frederick, Bernard Mausnerand Babara Snyderma, อ้างในเรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๗๑ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๑๗, หน้า ๒๕.

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

### ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

#### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ตามทฤษฎีสองปัจจัย(two - factor the theory) ของ นอร์ชเบอร์ก ภายใต้อะไร ๑๐ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. ความสำเร็จของงาน ๒. การยอมรับนับถือ ๓. ลักษณะของงาน ๔. ความรับผิดชอบ ๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๖. เงินเดือน ๗. นโยบายและการบริหาร ๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๐. การปกครองบังคับบัญชา

#### ๑.๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ก. ประชากรคือ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๓๘๒ คน

ข. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน(Krejcie and Morgan)<sup>๓</sup> ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๑๘๖ คน ด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งกลุ่มตามแผนก แล้วแบ่งชั้นตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

#### ๑.๓.๓ พื้นที่ศึกษาจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

#### ๑.๓.๔ ตัวแปรที่ศึกษา

๑.๓.๔.๑ ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

๑) อายุ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๑.๑ ต่ำกว่า ๓๕ ปี

๑.๒ ๓๕ ปีขึ้นไป

๒) ประสบการณ์การทำงาน

๒.๑ ต่ำกว่า ๑๕ ปี

๒.๒ ๑๕ ปี ขึ้นไป

<sup>๓</sup>สำเร็จ จันทรสุพรรณ และสุพรรณ บัวทอง, สถิติสำหรับกรวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗), หน้า ๔๔๕.

## ๓) ระดับการศึกษา

๓.๑ คำกว่าปริญญาตรี

๓.๒ ปริญญาตรีขึ้นไป

๑.๓.๔.๑ ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามทฤษฎีสองปัจจัย (two – factor the theory) ของเซอร์เชเบอร์ก ได้แก่ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ใน ๑๐ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) ความสำเร็จของงาน

๒) การยอมรับนับถือ

๓) ลักษณะของงาน

๔) ความรับผิดชอบ

๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๖) เงินเดือน

๗) นโยบายและการบริหาร

๘) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๙) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๐) การปกครองบังคับบัญชา

๑.๓.๕ ระยะเวลา ช่วงเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน ๒๕๔๕

## ๑.๔ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดปี ๒๕๔๕

จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด หมายถึง สถานที่ทำงานของข้าราชการทหาร ซึ่งตั้งอยู่ที่ค่ายประเสริฐสงคราม ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ของการทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน ในที่นี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา แยกได้เป็น ๑๐ ด้านคือ

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลของงานที่เกิดขึ้น จากการทำงานของบุคคล ซึ่งบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกจากบุคคลอื่น ที่ยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากที่ปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ

ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความรู้สึก ทำท่าย ให้อยากปฏิบัติงาน และตนเองรู้สึกว่าจะทำงานนั้นได้

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติภารกิจใด ๆ ที่มีผลทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อใดมีผลทางบวก จะได้รับความชื่นชมยินดี และเมื่อมีผลเป็นลบ ก็มีการแก้ไข ให้เกิดผลดีให้ได้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่ได้มีโอกาส เลื่อนชั้นในตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้เข้ารับการอบรม และได้วุฒิสูงขึ้น

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการดำเนินงาน เรื่องใด เรื่องหนึ่ง ในการทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพัน ระหว่างข้าราชการทหารกับบุคคลอื่น รวมทั้งเพื่อนข้าราชการทหารด้วยกัน มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ดีต่อกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวกสบาย มีความคล่องตัวในการทำงาน

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารนำเอาหลักเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนมาใช้ เป็นเครื่องมือปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นระเบียบ เรียบร้อยในการปฏิบัติราชการ และเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ วัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

## ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

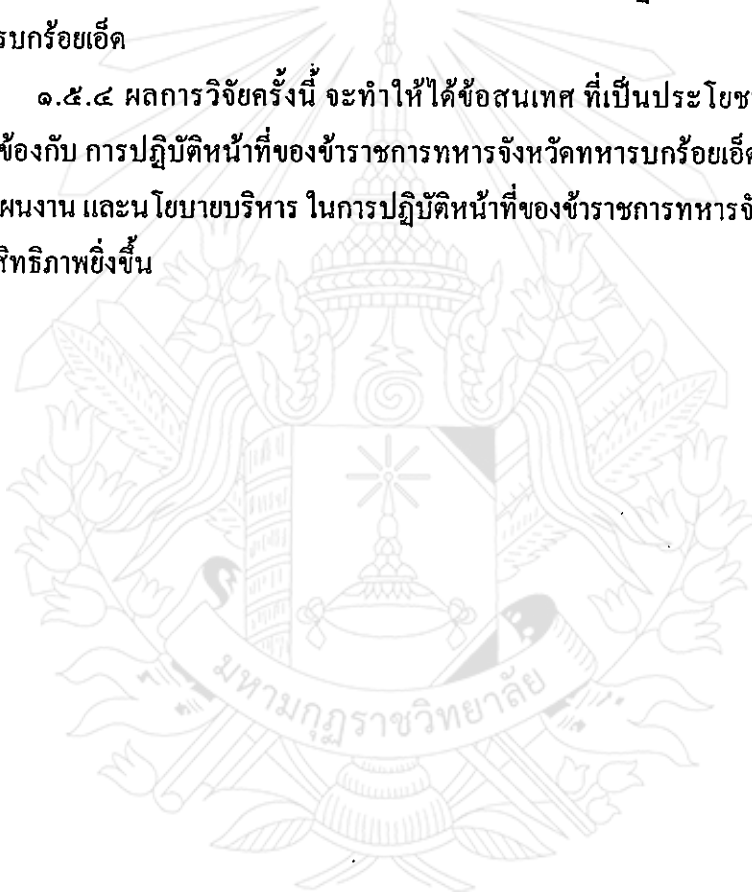
จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ นั้น เมื่อการวิจัยได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านใน ๑๐ องค์ประกอบ

๑.๕.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด

๑.๕.๔ ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการวางแผนงาน และนโยบายบริหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในการวิจัย ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

๒.๔ มาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๕ ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ  
ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๖ นโยบายและอำนาจหน้าที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๒.๗ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### ๒.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นสภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลหนึ่ง หรือ หมายถึงสถานะของความพึงพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลได้เช่นกัน

Nancy Morse ได้ให้ความหมายของความพึงใจไว้ว่า “เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียด ได้รับการตอบสนองและลดลง ก็เกิดความพึงพอใจขึ้นมา”<sup>๑</sup>

Michael Beer ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นทัศนคติของคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง”<sup>๒</sup>

---

<sup>๑</sup>Nancy Mors อ่างในสุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม, “ความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”, ปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, หน้า ๘.

<sup>๒</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

จรัญ บุญประกอบ ให้ความหมายไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจ ต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อ สถานการณ์ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวกจะมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความ สนใจ เต็มใจ ยินดีในการทำงานที่จะทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้ามีความพึงพอใจในทางลบแล้ว มักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ความพึงพอใจแต่ละ บุคคลมักจะเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดผลดี หรือผลเสียต่อองค์กรได้”<sup>๑</sup>

โกวิท นนทะเสน ให้ความหมายไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยความต้องการพื้นฐาน หรือองค์ประกอบของการทำงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลต่อด้านกายภาพและจิตใจของบุคคลให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ อย่างจริงใจ”<sup>๒</sup>

ยงยุทธ สิมพา ให้ความหมายไว้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบ ผลสำเร็จ สนองนโยบาย และบรรลุมิติประสงค์ขององค์กร ถ้าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความ เต็มใจ จะมีความสุขในการทำงาน องค์กรนั้นจะมีการพัฒนาไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับ บุคลากรให้ได้”<sup>๓</sup>

<sup>๑</sup>จรัญ บุญประกอบ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม), ๒๕๔๒, หน้า ๔๖.

<sup>๒</sup>โกวิท นนทะเสน, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงการทาง สังกัดสำนักทางหลวงที่ ๕(ขอนแก่น)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๒, หน้า ๕.

<sup>๓</sup>ยงยุทธ สิมพา, “ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๒, หน้า ๑๒.



จากความหมายที่หลายท่านได้กล่าวไว้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของการปฏิบัติหน้าที่และผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

## ๒.๒ ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานหรือองค์การหากสามารถจัดบริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะได้รับความพึงพอใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความรักงาน รักองค์การ และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ไม่ต้องซื้อหาด้วยราคาแพง เป็นสิ่งที่สามารถใช้แทนเงินได้ในกรณีตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งที่ควรจัดให้มีอยู่ในงานทุกประเภท

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า “ในองค์การหรือหน่วยงาน คนที่อยู่ภายในส่วนมากมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังว่า ความต้องการเฉพาะบางประการจะได้รับการตอบสนอง ความต้องการเหล่านั้น นับตั้งแต่ความต้องการด้านร่างกายจนกระทั่งถึงความต้องการประสพผลสำเร็จสูงสุดตามอุดมมุ่งหมายของชีวิต หลังจากการทำงานได้ผ่านพ้นชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้ว บุคคลส่วนมากจะรับรู้ว่ กิจกรรมการทำงานของตนมีขีดจำกัดในการสนองตอบอย่างไรก็ตาม คนส่วนใหญ่ในองค์การจะเป็นสมาชิกของระบบอย่างไม่เป็นทางการอยู่แล้ว การสนองตอบความต้องการส่วนใหญ่จะเป็นทางด้านสังคม ส่วนระบบแบบทางการจะตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านเศรษฐกิจ และการประสพความสำเร็จในสภาพการทำงาน บางแห่งระบบไม่เป็นทางการจะเป็นแนวทางที่ช่วยแก้ไขหรือทดแทนสภาพการทำงานที่ไม่ค่อยดี งานซ้ำซากจำเจ หรือลักษณะการทำงานขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคลเหล่านี้ตอบสนองได้โดยระบบงานแบบไม่เป็นทางการ”<sup>๖</sup>

<sup>๖</sup>เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๑๖๕.

กล้า ทองขาว ได้ชี้ให้เห็นว่า “เมื่อใดก็ตามเมื่อบุคคลไม่มีความพึงพอใจงานที่กำลังปฏิบัติ อยู่ หรือรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดหมาย”<sup>๑</sup>

นิคม พรหมย้อย ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้นการเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น”<sup>๒</sup>

จากการศึกษาทัศนะของนักวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวแล้ว โสภณ ณ พัทลุง ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสรุปดังนี้

๑. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน
๒. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อหน่วยงาน  
องค์การ
๓. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน  
และองค์การ
๔. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาใน  
องค์การร่วมกัน
๕. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับสามารถใช้อย่าง  
ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
๖. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา ในองค์การที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
๗. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลเชื่อมโยงถึงการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเสียสละ พยายาม เต็มใจ ที่จะ

<sup>๑</sup>กล้า ทองขาว, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน), ๒๕๒๓, หน้า ๒.

<sup>๒</sup>นิคม พรหมย้อย, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้” ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๒๕, หน้า ๑๒.

ปฏิบัติงาน สำหรับความพึงพอใจของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ ๕ จะต้องให้ความสำคัญ ทั้งในการมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลที่เหมาะสมให้กับข้าราชการทหารและครอบครัว อันจะเป็นปัจจัยเชื่อมโยงไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป<sup>๕</sup>

### ๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)

การจูงใจตามแนวคิดของเฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg) หรือที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน คือ Motivetion-Maintenance Theore, Dual Factor Theore หรือ Motivetion-Hygiene Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสมมุติฐานของแนวคิดนี้ เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่างๆเช่น ทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง เป็นต้น หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุด อันจะมีผลต่อผลผลิตที่สูงสุดด้วย ดังนั้น แนวคิดของเฮอรัชเบอร์ก จึงกล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ ซึ่งสรุปได้เป็น ๒ อย่างคือ

๒.๓.๑. องค์ประกอบแห่งความพอใจในงาน เรียกว่า องค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่

- ๑) ความสำเร็จ (Achievement)
- ๒) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- ๓) ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ๕) ความก้าวหน้า (Advancement)

<sup>๕</sup>โสภณ ฌ พัทลุง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๒๗, หน้า ๒.

๒.๓.๒. องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่า เป็นองค์ประกอบค้ำจุน(Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

- ๑) นโยบายและการบริหารงานขององค์ประกอบ (Company Policy and Administration)
- ๒) วิธีการปกครองบังคับบัญชา(Technical Supervision)
- ๓) เงินเดือน (Salary)
- ๔) การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal Supervision)
- ๕) สภาพะการทำงาน (Working Conditions)

องค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ตามการขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานทำนองเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์การ แต่ถ้าหากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับคนงานได้ สำหรับปัจจัยด้านนี้ที่มีในองค์การที่เป็นทางานั้น ได้แก่การลาป่วย การพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ไมเออร์ส(Myers) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก ได้กว้างขวางออกไปอีกเขามีความเชื่อว่า ความต้องการทางด้านการจูงใจจะประกอบด้วยการจูงใจจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษา ซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

๑) งานที่มีความท้าทายก่อให้เกิดความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงานเกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงาน สิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆเป็นต้น เป็นตัวทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

๓) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป ทำให้มีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีจะเกิดขึ้นและหาข้อที่ผิดพลาด

๔) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ คือความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจากปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

๕) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจ ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

แนวคิดของเซอร์เชเบอร์ก ได้นำมาใช้ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารงานและในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญในการควบคุมคุณภาพในการบริการ ค่าจ้างเงินเดือนในการขยายงานอีกด้วย การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้องจะก่อให้เกิดกิจการงานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ทฤษฎีการจูงใจ ก็เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งในสมัยนี้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะ อันจะเกิดผลดีกับหน่วยงานเพราะเป็นการที่พยายามจะชักจูงให้สมาชิกองค์การเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจจะมีความสำคัญยิ่งขึ้น ไปอีก หากผู้บริหารได้ใช้ให้ถูกวิธีและถูกกาลเทศะ<sup>๑๑</sup>

#### ๒.๔ มาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่ เป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ เกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับมาตรการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพอประมวลมากล่าวได้ดังต่อไปนี้

สุภรณ์ ศรีพหล ได้กล่าวว่า “การกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น นับเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่ง ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อองค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นผลมาจากหลายปัจจัยที่ยังชี้ขาดชัดเจนไม่ได้ว่าปัจจัยใดสำคัญกว่ากัน การหามาตรวัดความพึงพอใจนั้นเป็นการยากที่จะให้ได้ข้อเท็จจริง เพราะไม่มีเครื่องมือใดวัดจิตใจคนได้เพียงพอ”<sup>๑๒</sup>

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้ให้ความเห็นว่า “ในองค์การทั้งหลายจะต้องมีการวัดความพึงพอใจเพื่อให้เข้าใจกันเกิดความพอใจและไม่พอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานบริเวณไหนที่คนงานมีความพึงพอใจกับการฝึกอบรม

<sup>๑๑</sup>นันทพร รัฐถาวร, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๓, หน้า ๕๑-๕๒.

<sup>๑๒</sup>สุภรณ์ ศรีพหล, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๒๘, หน้า ๑๑.

การขาดงาน การออกจากงาน และอื่น ๆ ในการหามาตรการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นการยากที่จะทำ  
ให้ได้ข้อเท็จจริง เพราะไม่มีเครื่องมือใดวัดจิตใจคนได้อย่างเพียงพอ”<sup>๒</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแนวทางการวิจัยไว้ดังนี้

๑. การสังเกตการณ์คือการเฝ้าติดตามดูอย่างเอาใจใส่ดูความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลง  
ของสิ่งที่ต้องการรู้อย่างใกล้ชิดในระยะเวลาที่กำหนดให้ เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอย่างหนึ่ง มุ่งที่จะทราบ  
ความสัมพันธ์ของบุคคลที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ทำได้โดยการสังเกตสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งอาจเป็น  
วัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต การเคลื่อนไหว หรือสิ่งมีชีวิตในลักษณะโครงสร้างทั่วไป โดยไม่คำนึงถึง  
การกระทำและสังเกตเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและดำเนินอยู่ ซึ่งหมายถึงการให้ความสนใจในการกระทำหรือ  
พฤติกรรมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสถานที่นั้นในขณะนั้น

๒. การสัมภาษณ์ เป็นการวิจัยที่มีแบบแผน เพื่อใช้ตรวจหาข้อเท็จจริงจากภาวะความ  
เป็นอยู่ของสังคมหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถแสวงหาข้อเท็จจริงและความจริงที่ว่า  
บุคคลนั้นมีวิถีชีวิตอย่างไร อย่างไรก็ตามในการสัมภาษณ์คำตอบที่ได้อาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่อง  
ความคิดเห็น แล้วยังแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบมีพฤติกรรมที่ต้องการอย่างไร

๓. การปฏิบัติงานวิจัย เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่นำความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ มา  
ประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางการบริหาร ในรูปที่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณอันเป็น  
พื้นฐานในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า จากมาตรการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายวิธี ผู้วัดจะเลือกใช้วิธีใดก็  
แล้วแต่ความสะดวกและเหมาะสมของสถานการณ์ อย่างไรก็ตามควรจะคำนึงถึงว่าวิธีที่เลือกใช้นั้น  
จะต้องสามารถวัดสภาพจิตใจในการทำงานได้ และการวัดก็ควรจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างที่มีผู้ปฏิบัติงานมาก  
จึงจะได้ผลมากขึ้น”<sup>๓</sup>

<sup>๒</sup> เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ, อังแล้ว, หน้า ๑๐๐-๑๐๑.

<sup>๓</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๓๕๗.

## ๒.๕ ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

### ๒.๕.๑ ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ โดยตั้งสมมติฐานว่า “มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็อาจเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ชั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต”<sup>๑๔</sup>

### ๒.๕.๒ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น สามารถแยกได้เป็นสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เอง ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสามารถ เช่นความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ มีข้อสังเกตว่าองค์ประกอบเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง แต่จะเป็นการตัดสินใจว่า ส่วนประกอบส่วนใดของงานน่าพอใจหรือไม่น่าพอใจเท่านั้น ส่วนสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในระดับมหภาพซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้น และสิ่งแวดล้อมระดับจุลภาพ หรือสภาพแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง และเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากที่สุด

องค์ประกอบต่างๆที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น แต่ไม่จำเป็นต้องส่งผลต่อสภาพแวดล้อมอื่นๆด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากการที่นักวิชาการมีทัศนะต่อปัจจัยที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปไม่มีเกณฑ์ที่แน่นอน อย่างไรก็ตามในการศึกษากันทั่วๆไป จะกล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ๑๒ ประการ คือ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ

<sup>๑๔</sup> Maslow, Abraham Harold, *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row, Inc, 1968), p. 31.

รับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฐานะของอาชีพ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว รายละเอียด ดังนี้

๑) การได้รับความสำเร็จ (Achievement)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman.) ได้นิยามไว้ว่า “ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรพอใจ และปลื้มปิติในความสำเร็จของงานนั้น”<sup>๑๔</sup>

แมคเคลแลน (Mc Clellan.) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์และเขียนไว้ในหนังสือ The Achieving Society พบว่า “สิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือความต้องการสัมฤทธิ์ผล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคนเรามีความปรารถนาที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่า แมคเคลแลนให้คำจำกัดความของการสัมฤทธิ์ผลว่า หมายถึงความปรารถนาจะทำสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้สรุปเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า เมื่อลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบทำงานสมบูรณ์เต็มที่แล้ว ความสำเร็จของงานก็จะมีผลสมบูรณ์ด้วย ถ้าความรับผิดชอบได้ทำอย่างเต็มที่ในงานที่น่าสนใจก็หวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานนั้นไปสู่ความสำเร็จ”<sup>๑๕</sup>

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความเห็นไว้ว่า “คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงมักจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง ความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดี และสำเร็จด้วยมือของตนเอง และมีความสนใจถึงความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้เป็นสำคัญมากกว่าที่จะคำนึงถึงผลของรางวัล หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานนั้น คนพวกนี้มีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายที่ยาก และท้าทาย ประการที่สอง ต้องการที่จะทราบถึงความเป็นไปเองของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบการทำงานยาวนานเรื่อยเปื่อยจนไม่รู้จกจบสิ้น

<sup>๑๔</sup> Herzberg, Mausner and Snyderman, *The Motivation to Work*, (New York : John Wiley and Sons Inc, 1959), p. 113.

<sup>๑๕</sup> Mc Clellan, D.C. *The Achieving Society*, (New Jersey : D. Van Nostrand Company, 1961), p. 2.



ซึ่งไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดขึ้นกับการที่คนได้ทุ่มเทความพยายามไปและไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบการทำงานประเภทที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณไม่ได้ กล่าวโดยสรุป การได้รับความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ได้ในขณะที่ทำงานจนเป็นที่พอใจของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขที่ทำงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอก็เช่นเดียวกัน จะทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ หากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำตามความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการ แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานด้วยตนเอง เมื่องานประสบความสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น”<sup>๑๙</sup>

#### ๒) การยอมรับนับถือ (Recognition)

เฮิร์ซเบิร์ก, มัสเนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Synderman.) ได้กล่าวไว้ว่า “การยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะ แฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย”<sup>๒๐</sup>

พนัส หันนาคินท์ อธิบายว่า “การยอมรับนับถือเป็นการแสดงความรับรู้ในความสามารถเมื่อ บุคคลทำงานสำเร็จ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ชี้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และเอาใจใส่ต่อผลงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผลที่ได้รับ คือ ความเต็มใจที่จะทำงาน และการมีน้ำใจในการทำงานสูงขึ้น”<sup>๒๑</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ชี้ให้เห็นว่า “การยอมรับนับถือ คือ ความศรัทธาและความเชื่อถือ ของบุคคลที่จะเป็นผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานได้ดี”<sup>๒๒</sup>

<sup>๑๙</sup> ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๒๕๒.

<sup>๒๐</sup> Herzberg, Mausner and Synderman, *The Motivation to Work*, (New York : John Wiley and Sons Inc, 1959), p. 113-115.

<sup>๒๑</sup> พนัส หันนาคินท์, *หลักการบริหารโรงเรียน*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิชญเนศ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๒๒.

<sup>๒๒</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *หลักการบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๑๕.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอข้อคิดเกี่ยวกับการจูงใจว่า “มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใด และได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง ก็จะมีความสุขในการทำงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น และได้กล่าวถึงการยอมรับนับถือว่า เป็นการที่บุคคลได้รับการไว้วางใจ เชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถ และการให้กำลังใจโดยการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานที่ทำด้วย”<sup>๒๐</sup>

กล่าวโดยสรุป การยอมรับนับถือ เป็นการได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ตลอดจนได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย ในผลงานที่ปฏิบัติ ย่อมนำไปสู่ความพอใจ และภูมิใจในตนเอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ดก็เช่นเดียวกัน หากได้รับการเชื่อถือไว้วางใจ ยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแล้ว ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓) ลักษณะงาน (Type of work)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์และซไนเดอร์แมน(Herzberg, Mausner and Synerman.) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานว่า เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง และกิลเมอร์ (Gilmer) ได้กล่าวไว้ว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัดจะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดแล้ว แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จสูงจะมีมาก โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องการเห็นความสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีส่วนร่วมในการทำงานให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความสามารถซ่อมสร้างความพึงพอใจงานที่มีความหมายต่อตนเองมากที่สุด ปกติต้องเป็นงานที่สูงกว่าที่เป็นงานปกติ และจิตใจที่คนอยากทำมากกว่างานที่ไม่ค่อยมีอะไรทำมากนัก งานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและโอกาสจะได้แสดงความสามารถจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และเกิดความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ดังนั้น งานที่ทำจึงทำให้เกิดความรู้สึกสนุกสนาน และรู้สึกว่ามีประโยชน์แก่ตนเองจึงจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นอย่างดี

<sup>๒๐</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๕๘.

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของงาน เป็นงานที่มีคุณค่าน่าสนใจ ทำทลายความรู้ความสามารถ มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีปริมาณเหมาะสม ถ้าหากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า น่าสนใจ ทำทลายความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีปริมาณที่เหมาะสม แล้วย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลงานเป็นอย่างดี

#### ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์ และซไนเดอร์แมน(Herzberg, Musner and Snyderman. )ให้นิยามว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

อุทัย หิรัญโต ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “เมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ นั้น หากมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคคลซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าหากมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะเกิดขึ้นตามมา”<sup>๒๒</sup>

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ซึ่งให้เห็นว่า “บุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมอยากทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน”<sup>๒๓</sup>

ประชุม รอดประเสริฐ ได้กล่าวไว้ว่า “ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้โดยผู้ปฏิบัติสามารถควบคุมได้อย่างมีระเบียบและเป็นปัจจุบัน”<sup>๒๔</sup>

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจโดยมีความเป็นอิสระการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมแต่อย่างใด

<sup>๒๒</sup>อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๖๒.

<sup>๒๓</sup>เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๘๑.

<sup>๒๔</sup>ประชุม รอดประเสริฐ, นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๓๑.

### ๕) ความก้าวหน้า (Promotion)

เกล็ดแก้ว ร่วงลือได้ให้ความเห็นในเรื่องความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง ก่อให้เกิดการทำนายที่จะทำงานในฐานะหน้าที่ใหม่ ยังเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ด้วยในการที่จะทำงานจนกว่าจะได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก และได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจ ๔ ประการ คือ

๑) การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีโอกาสก้าวหน้าทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่ามีอำนาจ และมีกิจกรรมที่รับผิดชอบมากขึ้น และเจริญก้าวหน้าขึ้น

๒) การเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง ทำให้รู้สึกว่าเป็นตัวของตนเอง มีเสรีและอำนาจมากขึ้น รู้สึกมีความสามารถและเกิดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ทำหน้าที่วินิจฉัยสั่งการมาก

๓) ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีเกียรติภูมิสูงขึ้น และจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นจัดเป็นสถานภาพอย่างหนึ่งทางสังคม (Social Status)

๔) การเลื่อนตำแหน่งมักมีการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วย จึงเห็นว่าเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านการเงินที่จะสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และสนองความต้องการด้านจิตใจควบคู่กันไป การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งจึงมีผลกระทบทำให้จิตใจรู้สึกเชื่อมั่นต่อสิ่งต่างๆ สูงขึ้นและยังสูงไปเสียกว่าการเลื่อนเงินเดือนอย่างเดียว<sup>๒๕</sup>

สำหรับ เฮอร์ซเบิร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ได้นิยามความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ว่า หมายถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และกิลเมอร์ (Gilmer) สรุปว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การที่มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ

เสนาะ ดิยาว์ ให้ความเห็นว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการที่มีตำแหน่งที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้นมีความอิสระในการทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และเป็นทางเลือกทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติ สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบ และระบบที่ใช้ทั้งสองระบบ

<sup>๒๕</sup> เกล็ดแก้ว ร่วงลือ, “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๒๘, หน้า ๘๘-๘๐.

คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน”<sup>๒๖</sup>

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้า เป็นการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในสายงานเดิม และต่างสายงานด้วยความเป็นธรรม รวมทั้งการได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งหากเจ้าหน้าที่สามารถสุขอำเภอมือร้อยเอ็ดมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยงานและตัวผู้ปฏิบัติเอง

#### ๖) เงินเดือน (Salary)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์ และซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจูงอย่างที่ยังคงมีให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นที่เห็นว่า “เงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การบริหารงานขององค์กรไม่อาจดำเนินงานไปได้ความราบรื่น ถ้าการกำหนดอัตราเงินเดือนต่ำเกินไป ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ไม่เป็นธรรม ไม่เหมาะสมกับลักษณะของงาน นอกจากนี้ หลักการจัดประโยชน์เกื้อกูลควรจัดให้ตรงกับความต้องการของคน ต้องเท่าเทียมกัน และทั่วถึงกับหน่วยงานและคนงาน ไม่เป็นภาระแก่คนงานอื่นเนื่องมาจากการรับประโยชน์เกื้อกูลนั้น คนจะทำงานให้แก่องค์กรไม่ได้ หากไม่มีการตอบแทนด้วยวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะการกำหนดรายได้ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากความกังวลใจ”<sup>๒๗</sup>

โดยสรุป เงินเดือนรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องล่อใจในการทำงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการครองชีพ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ด้วย

<sup>๒๖</sup> เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารบุคคลในราชการไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖), หน้า ๑๕๖.

<sup>๒๗</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, อ่างแล้ว, หน้า ๓๖๕-๓๖๘.

๗) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)

สัมพันธภาพภายในกลุ่มที่มีความกลมเกลียวกันอย่างใกล้ชิด จะมีส่วนทำให้ทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าหากกลุ่มมีความกลมเกลียวกัน รักใคร่กันดี และมีจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันแม้กลุ่มจะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่ไม่มีจุดหมายไม่มีประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ผลผลิตขององค์กรก็ย่อมตกต่ำ เฮอริชเบอร์กมัสเนอร์ และชไนเคอร์แมน ให้ความหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่า หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็น องค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือ ไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

พินัส หันนาคินท์ กล่าวว่า “ถ้าผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือศรัทธาแล้วย่อมเป็นหลักประกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมืออย่างจริงใจ และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจมากยิ่งขึ้น”<sup>๒๔</sup>

และนิภา แก้วศรีงาม ได้ให้ความเห็นว่า “นอกจากผู้บริหารจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแนะนำแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ”<sup>๒๕</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า “การสร้างความสัมพันธ์ควรอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนเกียจคร้านต้องจ้ำจี้จ้ำไชจับผิดลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ การบริหารของผู้บังคับบัญชาเอง”<sup>๒๖</sup>

เมื่อกล่าวโดยสรุป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีพร้อมที่จะ

<sup>๒๔</sup>พินัส หันนาคินท์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ่างแล้ว, หน้า ๑๔๒.

<sup>๒๕</sup>นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุณพินอักษรกิจ, ๒๕๒๗), หน้า ๒๑๗.

<sup>๒๖</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, อ่างแล้ว, หน้า ๔๕๘.

ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอเมืองร้อยเอ็ดมีความสัมพันธ์กันอย่างฉันท์มิตร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งก็จะบังเกิดผลดีต่อองค์กรส่วนรวม

#### ๘) การบังคับบัญชา(Supervision technical)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman.) ได้กล่าวถึงการบังคับบัญชาไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

พนัส หันนากินทร์ ให้ความหมายของการบังคับบัญชาไว้ว่า “เป็นกิจกรรมที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เช่น การแนะนำให้คำปรึกษาหารือ คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ มิใช่คอยจับผิด การปกครองบังคับบัญชาที่ดีผู้บังคับบัญชาทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมรู้จักผ่อนหนักเบา มีความเป็นกันเอง ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่แน่ชัดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือ และเต็มใจในการทำงาน”<sup>๑๑</sup>

ธงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เริ่มต้นจากตัวผู้บริหารสูงสุดชั้นยอดขององค์กร เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่สามารถแยกออกได้เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่ ลักษณะของความรับผิดชอบ และลักษณะของการติดต่อสื่อสาร”<sup>๑๒</sup>

โดยสรุป การบังคับบัญชา เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเองและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้

#### ๙) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman.) ได้กล่าวถึงนโยบายและการบริหารงานไว้ว่ามีสาเหตุถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงาน

<sup>๑๑</sup>พนัส หันนากินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, อ้างแล้ว, หน้า ๑๒๑.

<sup>๑๒</sup>ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, อ้างแล้ว, หน้า ๓๐๑.

ซ้ำซ้อนการแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ประทุม รอดประเสริฐ กล่าวว่า “นโยบายการบริหาร คือ สิ่งที่ยึดถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะทำอะไรหรือไม่ควรทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกัน มีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่องกัน นโยบายที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจได้ถูกต้อง เป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี ช่วยลดเวลาที่จะใช้ในการตัดสินใจ แม้มีความเชื่อและยอมรับกันโดยทั่วไปว่านโยบายเป็นสิ่งที่ยุ่บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดขึ้น แต่เป็นที่เข้าใจกันดีในหมู่บริหารว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ ถ้านโยบายนั้นผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เมื่อใดก็ตามที่นโยบายมีความชัดเจน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจตรงกันก็ย่อมทำงานด้วยความสุข มีขวัญและความพึงพอใจ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม”<sup>๓๓</sup>

กล่าวโดยสรุป นโยบายและการบริหารงานเป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่มีหลักการปฏิบัติที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานและส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

#### ๑๐) สภาพการทำงาน ( Working Conditions)

เฮอรัชเบอร์ก, มัสเนอร์และ ซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman.) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานเป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่นความสะอาดสบายในการทำงานทำเลที่ตั้งสถานที่การคมนาคมการติดต่อประสานงานหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน สำหรับ บาร์นาร์ดมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายที่ปรารถนา ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

<sup>๓๓</sup> ประทุม รอดประเสริฐ, นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี, อ่างแล้ว, หน้า ๕.



สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน สามารถที่จะอำนวยความสะดวกสบาย และมีความปลอดภัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้มากเพียงใด ก็จะช่วยลดความกังวลใจ เสริมสร้างบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากเพียงนั้น”<sup>๓๔</sup>

กล่าวโดยสรุป สภาพการทำงานเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนอัตราค่าจ้างมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

## ๒.๖ นโยบายและอำนาจหน้าที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด นามย่อ จทบ.ร.อ. จัดตั้งตามคำสั่ง ทบ.(เฉพาะ) ที่ ๒๗๕/๒๖ เรื่อง การจัดตั้งจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ลง ๑๓ ต.ค.๒๖ เป็นหน่วยตามแผนงานเสริมสร้างกำลังกองทัพ ที่ตั้งหน่วย บ้านท่านคร หมู่ที่ ๑๑ ต.เหนือเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด นามเก่าที่ตั้งหน่วย: ค่ายประเสริฐสงคราม เป็นที่ตั้งของหน่วยทหารในค่าย หน่วยบังคับบัญชา : เป็นหน่วยขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงของ มณฑลทหารบกที่ ๒๒ ค่ายสรรพสิทธิ ประสงค์ อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี

### รายนามผู้บังคับหน่วย

๑) พ.อ.จำเนียร	กรณามิตร	ตั้งแต่	๑๓ ต.ค. ๒๖	-	๑ ต.ค. ๒๗
๒) พ.อ.ประวิตร	มัทการุณ	ตั้งแต่	๒ ต.ค. ๒๗	-	๒๖ เม.ย. ๓๒
๓) พ.อ.ระวี	เครือหิรัญ	ตั้งแต่	๒๖ เม.ย. ๓๒	-	๒๒ ก.ย. ๓๓
๔) พ.อ.เกียรติศักดิ์	ศรีวฤทธิ	ตั้งแต่	๒๓ ก.ย. ๓๓	-	๑๐ พ.ย. ๓๗
๕) พ.อ.มานิช	พงษ์พิสิษฐ	ตั้งแต่	๑๑ พ.ย. ๓๗	-	๑๕ ต.ค. ๔๓
๖) พ.อ.อาชวิน	ปรีดาสันต์	ตั้งแต่	๑๖ ต.ค. ๔๓	-	๑๔ พ.ค. ๔๗
๗) พ.อ.สกล	พงศ์พิริยะวนิช	ตั้งแต่	๑๔ พ.ค. ๔๗	-	๒๓ เม.ย. ๔๘
๘) พ.อ.บรรยง	หงษ์ชัย	ตั้งแต่	๒๔ เม.ย. ๔๘	-	ปัจจุบัน

### ภารกิจ

- ๑) บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
- ๒) รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้ง การศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ
- ๓) ดำเนินการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

<sup>๓๔</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, อ้างแล้ว, หน้า ๒๘๘.

๔) สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่

๕) ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการป้องกันประเทศ

#### ขีดความสามารถ

๑) รักษาระเบียบวินัย และแบบธรรมเนียมของทหารภายนอกที่ตั้งหน่วยทหาร และมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

๒) ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหาร เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ สถานที่ และอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งจัดการเฝ้ารักษาสถานที่ตั้งที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

๓) อำนวยการรักษาความปลอดภัยและสถานที่สำคัญทางทหารในเขตพื้นที่ ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ การพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลัง การรักษาสถานที่ และตำบลสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน การข่าวกรอง และการต่อต้านการข่าวกรอง

๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ

๕) ดำเนินการระดมสรรพกำลังทางด้านกำลังพล การสัตย์ การส่งกำลังบำรุง และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร

๖) การจัดการฝึก ศึกษา นักศึกษาวิชาทหาร

๗) ดำเนินการกำลังพลในเรื่อง การจัดทำประวัติรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับ บำเหน็จบำนาญ สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่

๘) บำรุงขวัญทหารในเขตพื้นที่ด้วยการสวัสดิการและการบำรุงขวัญอื่น ๆ เช่น การร้านค้า การสหกรณ์ การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การออมทรัพย์ การสงเคราะห์การฌาปนกิจ การพิธีทหาร การกีฬา การบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจ การไปรษณีย์ กิจการสงเคราะห์ทหารผ่านศึก การอบรมจิตใจ การบริการด้านการศึกษา

๙) การจัดสนับสนุนการฝึก ให้หน่วยทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งการเก็บผลประโยชน์จากสถานที่ หรือ อสังหาริมทรัพย์เหล่านั้น

๑๐) สนับสนุนทางการส่งกำลังให้แก่ตนเอง และหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ตามที่หน่วยเหนือกำหนด เช่น

- การเคลื่อนย้ายและการขนส่งสิ่งอุปกรณ์

- การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อมแซม ตกแต่งอาคาร สถานที่ การติดตั้ง และซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวก

- การรักษาพยาบาล และการส่งกลับกำลังพลทหาร รวมทั้งครอบครัวในเขตพื้นที่

- เป็นตำบลส่งกำลังการช่วยรบ หรือตามที่กองทัพบกกำหนด เพื่อทำหน้าที่เก็บรักษาแจกจ่าย และจำหน่าย สิ่งอุปกรณ์บางประเภท

๑๑) จัดการเก็บรักษา และบริการแบบธรรมเนียมแก่หน่วยทหาร และแจกจ่ายแบบธรรมเนียมของกองทัพบกแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่

๑๒) ดำเนินการบริหารการเงินราชการ ทำการเบิกจ่าย เก็บรักษา จัดทำบัญชีเงินราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และรวบรวม จัดทำบริหาร ควบคุมงบประมาณ ตลอดจนรายงานผลการใช้งบประมาณของหน่วยทหาร ในเขตพื้นที่ที่ต้องรับการสนับสนุนงบประมาณจากจังหวัดทหารบก

๑๓) จัดการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหน่วยทหารในเขตพื้นที่

๑๔) จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร ตลอดจนติดต่อกับหน่วยพลเรือนในเขตพื้นที่

๑๕) กำกับดูแลประสานงาน และดำเนินงานกิจการพลเรือนในเขตพื้นที่

๑๖) ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การต่อสู้เบ็ดเสร็จในยามปกติ เช่น

- ทำหน้าที่เป็นกองบัญชาพลเรือน ดำรวจ ทหาร ควบคุมกำลังเพื่อการต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อป้องกันและต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

- จัดตั้งมวลชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา โดยการพัฒนาหมู่บ้านเป้าหมาย ในพื้นที่ยุทธศาสตร์พัฒนา เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ทำให้เกิดความรักและหวงแหนแผ่นดิน เสียสละ และอาสาสมัครเข้าต่อสู้กับข้าศึก เมื่อมีภัยมาคุกคาม

๑๗) ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การต่อสู้เบ็ดเสร็จ ในยามสงคราม เช่น

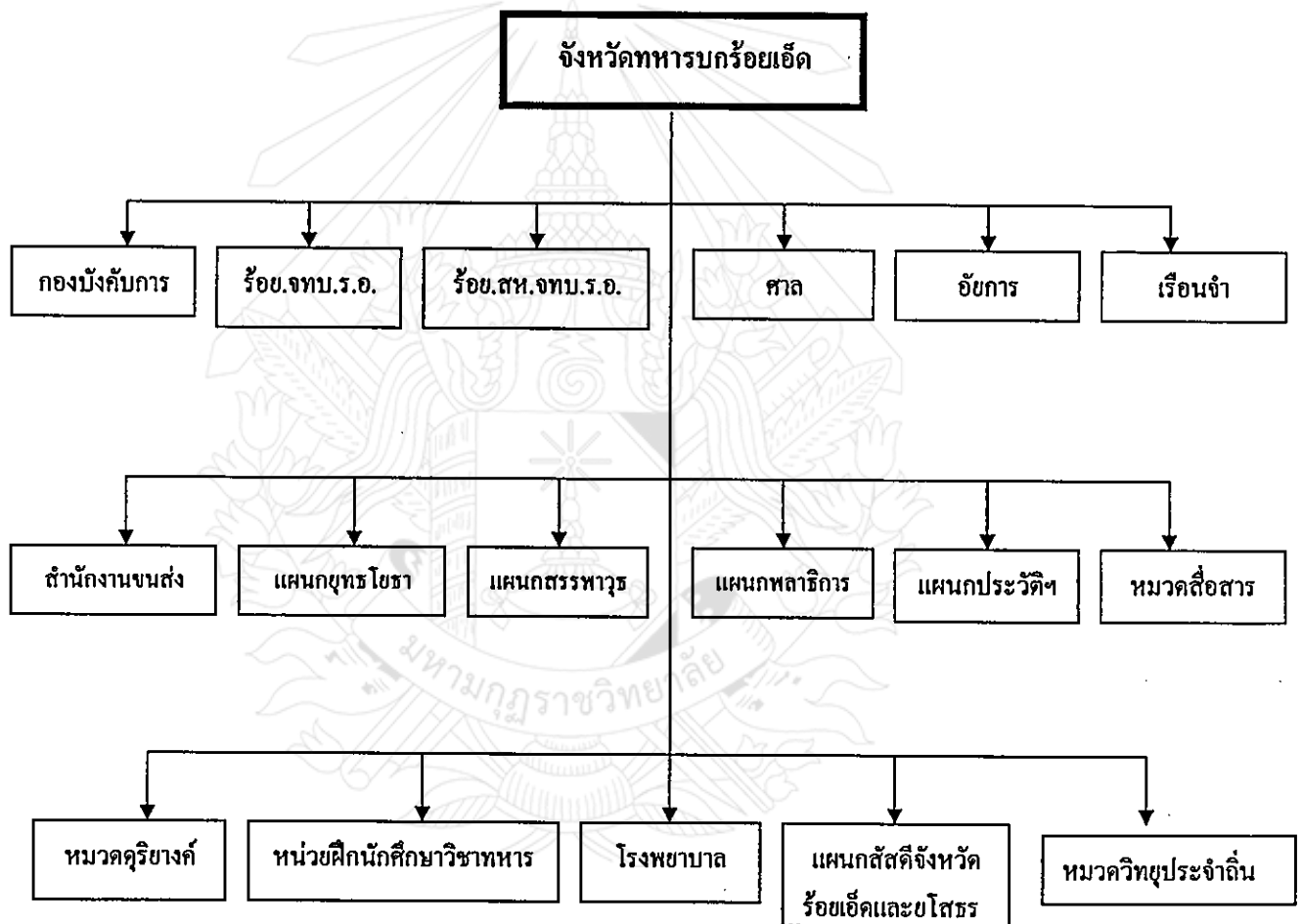
- ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยกำลังประจำถิ่น ทั้งที่อยู่ในความควบคุมของกองทัพบกโดยตรง และขึ้นควบคุมทางยุทธการต่อกองทัพบก ได้แก่หน่วยกองพันทหารราบเบา กองพันทหารม้าเบา ทหารพราน ตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยอาสาสมัคร หน่วยปฏิบัติการพิเศษ และกำลังกึ่งทหาร อื่น ๆ รวมทั้งกำลังประชาชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

- ควบคุมและอำนวยความสะดวก กำลังประจำถิ่น ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ ในเขตพื้นที่ รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

- ควบคุมบังคับบัญชากำลังประจำถิ่น สนับสนุนการต่อสู้ของกำลังรบหลัก ในเรื่อง การกำบังหรือรั้งหน่วง การป้องกันการแทรกซึม การปฏิบัติสงครามกองโจร การระวังป้องกันพื้นที่ ส่วนหลัง การรักษาความสงบของท้องถื่น การรักษาความปลอดภัยต่อที่ตั้ง และการควบคุมความเสียหายเป็นพื้นที่

- ควบคุมและอำนวยการประชาชน ในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

แผนภูมิที่ ๑ ผัง จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด



### หน้าที่ตามความรับผิดชอบของหน่วยในอัตรา

หน่วยงานในอัตราจัดของจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการและการสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยหน่วยงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการบรรจุกำลังพลและยุทธโปกรณ์ เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพและนโยบายของกองทัพบก

#### กองบังคับการจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๑) ส่วนบังคับบัญชาประกอบด้วย ผู้บังคับการจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด รองผู้บังคับการ เสนาธิการ รองเสนาธิการ หัวหน้ากองบังคับการ นายทหารสารบรรณและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด

๒) ฝ่ายกำลังพลประกอบด้วย นายทหารฝ่ายกำลังพล ผู้ช่วยนายทหาร นายทหารธุรการและกำลังพล และเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเรื่องกิจการกำลังพล

๓) ฝ่ายการข่าว ประกอบด้วยนายทหารฝ่ายการข่าว ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการข่าวฝ่ายอากาศ และเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเรื่องสายงานข่าวการต่อต้านงานข่าวกรอง

๔) ฝ่ายยุทธการ ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายยุทธการ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการฝ่ายอากาศ และเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบ เรื่องยุทธการของจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๕) ฝ่ายส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายกำลังบำรุง และเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเรื่องกิจการส่งกำลังบำรุงของจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๖) ฝ่ายกิจการพลเรือน ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายกิจการพลเรือน ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายกิจการพลเรือน นายทหารฝ่ายประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร

๗) ฝ่ายโครงการและงบประมาณ ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายโครงการและงบประมาณ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายโครงการและงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการเกี่ยวกับกิจการงบประมาณ อำนาจการและกำกับภารกิจกิจการงบประมาณ จัดทำโครงการเสนอความต้องการของหน่วยและรายงานการใช้งบประมาณตามวงรอบ

๘) ฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย หัวหน้านายทหารการเงิน นายทหารบัญชี นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย นายทหารรับจ่ายเงิน และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หน่วยรับบริการสนับสนุนให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ แบบธรรมเนียมทหารของทางราชการรับผิดชอบ

การรับจ่าย และการบัญชีทั้งเงินในงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ตลอดจนการเงิน การบัญชี เงิน สโมสรให้ถูกต้องรัดกุม

๕) ฝ่ายการสารวัตร ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายสารวัตร และเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ให้ คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ เกี่ยวกับกิจการสารวัตรทหาร วางแผน ประสานงาน กำกับการเกี่ยวกับการรักษาความสงบ การจราจรและวินัยทหาร ฯลฯ

๑๐) ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน ประกอบด้วยนายทหารสืบสวนสอบสวน ผู้ช่วย นายทหารสืบสวนสอบสวนและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนความผิดของทหารในพื้นที่ของ หน่วยและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อดำรงไว้ซึ่งคำสั่งและการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายและ ขนบธรรมเนียมของทหาร ตลอดจนเข้าฟังการสอบสวนในกรณีที่ทหารเป็นผู้เสียหายหรือเป็นผู้ต้องหา กติอาญาตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหม กับกระทรวงมหาดไทย

๑๑) ฝ่ายสวัสดิการ ประกอบด้วยนายทหารฝ่ายสวัสดิการ ผู้ช่วยนายทหารฝ่าย สวัสดิการ นายทหารการกีฬา และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ อำนวยการ กำกับการและปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการ ของข้าราชการ กิจการสโมสรและสินค้า การกีฬา การบันเทิง ห้องสมุด ที่พักผ่อนและการมาปนกิจการ พิธีทหาร กิจการสงเคราะห์ทหารผ่านศึกและบริการด้านการศึกษา

๑๒) ฝ่ายสรรพกำลัง ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายสรรพกำลัง สัสดี นายทหารเตรียมพล นายทหารควบคุมกำลังกำลังสำรอง และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับการสัสดี การกำลังสำรองอำนวยการกำกับการ และปฏิบัติใน เรื่อง พระราชบัญญัติ ว่าด้วย การรับราชการทหาร การระดมสรรพกำลัง การสัสดี การส่งกำลังบำรุง และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร

๑๓) ฝ่ายสื่อสาร ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายการสื่อสาร ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการ สื่อสาร และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ ใน เรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหน่วยทหารในเขตพื้นที่ อำนวยการกำกับการ และปฏิบัติเกี่ยวกับการ สื่อสารทั้งปวงของจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๑๔) ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ ประกอบด้วย อนุศาสนาจารย์และเจ้าหน้าที่อำนวยการ กำกับ การและปฏิบัติในเรื่องพิธีกรรมทางศาสนาทั้งปวง ตลอดจนการอบรมศีลธรรมและให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ ในกิจการอนุศาสนาจารย์

๑๕) ศาล ประกอบด้วย จำศาล ผู้ช่วยจำศาล และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่สำนวนให้ตุลาการหรือตุลาการพระธรรมนูญในคดีนั้นๆ ตรวจสอบพร้อมของคู่ความ จัดให้พยานสาบานตัวคอยปฏิบัติตามคำสั่งศาลขณะพิจารณาคดี รักษาระเบียบศาล ควบคุมกำกับดูแล รักษาเอกสารสำนวนคดี

๑๖) อัยการ ประกอบด้วย อัยการศาล อัยการผู้ช่วย และเสมียนศาล มีหน้าที่ดำเนินการต่อทนายที่กระทำความผิดให้เป็นไปตามกฎ ข้อบังคับ และระเบียบของกฎหมายให้คำปรึกษาผู้บังคับการจังหวัดทหารบก ในเรื่องการใช้หรือปฏิบัติการตามอำนาจของกฎหมายหรือแบบธรรมเนียมทหารเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายเมื่อประกาศกฎอัยการศึก

๑๗) เรือนจำ ประกอบด้วย ผู้บังคับเรือนจำ ผู้ช่วยผู้บังคับเรือนจำ เสมียน และผู้คุม มีหน้าที่ดำเนินการควบคุมทหารที่กระทำผิดกฎหมาย และแบบธรรมเนียมทหาร บันทึกและรายงานสถิติผู้กระทำความผิด

๑๘) สำนักงานขนส่ง ประกอบด้วย นายทหารการขนส่ง นายทหารการเคลื่อนย้ายและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบธรรมเนียมการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การส่งกำลัง และซ่อมบำรุง ยานพาหนะ ฝ่ายขนส่งให้คำปรึกษาและเสนอแนะผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการเกี่ยวกับกิจการขนส่ง นายทหารยานยนต์ รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาแหล่งรวมรถ

๑๙) แผนกยุทธโยธา ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายยุทธโยธา ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธโยธา นายทหารที่ดิน นายทหารสาธารณูปโภคและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่อำนาจการ กำกับดูแลและปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับการที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อม และตกแต่งสถานที่และบริการติดตั้งซ่อมสิ่งอำนวยความสะดวก และการประมาทในเรื่องงบประมาณที่เกี่ยวข้อง กำหนดการต้องการอุปกรณ์สาย ยุทธโยธา ตลอดจนการเก็บรักษาและแจกจ่ายควบคุมทางปฏิบัติต่อหน่วยและสภาพทางการส่งกำลังบำรุงสายยุทธโยธา ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการเกี่ยวกับกิจการยุทธโยธา

๒๐) แผนกพลาธิการ ประกอบด้วย พลาธิการ ผู้ช่วยพลาธิการ นายทหารการน้ำมัน นายทหารฝ่ายกาย ห่วงน้ำค้ำ และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ กำหนดความต้องการสิ่งอุปกรณ์สายพลาธิการและแจกจ่าย วางแผนกำกับดูแลทางเทคนิคเกี่ยวกับพลาธิการของหน่วยรับบริการ สนับสนุน ควบคุมทางปฏิบัติต่อหน่วยและสถานภาพการส่งกำลังบำรุงสายพลาธิการของจังหวัดทหารบก ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการ

๒๑) แผนกประวัติ บำเหน็จบำนาญ ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก ประจำแผนกและเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ การยื่นเรื่องราวขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ และบำเหน็จตกทอด ให้กับข้าราชการ และลูกจ้างหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ

๒๒) หมวดสื่อสาร ประกอบด้วย ผู้บังคับหมวดสื่อสาร รองผู้บังคับหมวด ผู้บังคับตอนวิทยุ ผู้บังคับตอนทางสายและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่วางแผนและอำนวยความสะดวก กำกับดูแลเรื่องการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งปฏิบัติการสื่อสารวิทยุประจำถิ่นด้วย นายทหารฝ่ายสื่อสารที่บังคับหมวดสื่อสาร ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายสื่อสารทำหน้าที่รองผู้บังคับหมวดสื่อสาร

๒๓) หมวดดุริยางค์ ประกอบด้วย ผู้บังคับหมวด รองผู้บังคับหมวด และเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในกิจการดุริยางค์ โดยบรรเลงแบบวงโยชวาทิตประจำแถวในพิธีต่างๆ บรรเลงแบบวงหัตถดนตรีในงานเลี้ยงรื่นเริง งานพิธีโอกาสต่างๆ

๒๔) หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประกอบด้วย ผู้บังคับหน่วยฝึก รองผู้บังคับหน่วยฝึก นายทหารเตรียมการ นายทหารธุรการและกำลังพล ผู้ฝึก ครูฝึก อาจารย์วิชาการต่างๆ และเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน และดำเนินการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในเขตพื้นที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๒๕) โรงพยาบาล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ นายทหารธุรการและกำลังพล นายทหารเวชกรรมป้องกัน นายทหารส่งกำลังสายแพทย์ นายทหารการเงิน พลาธิการ หัวหน้าแผนกพยาธิวิทยา หัวหน้าแผนกรังสีกรรม หัวหน้าแผนกทันตกรรม หัวหน้าแผนกเภสัชกรรม หัวหน้าแผนกพยาบาล หัวหน้าแผนกอายุรกรรม นายทหารพยาบาล หัวหน้าแผนกศัลยกรรมและสูตินรีเวชกรรม ผู้บังคับหมวดพลเสนารักษ์ รองผู้บังคับหมวดพลเสนารักษ์มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพล และครอบครัวของหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบและหน่วยทหารในพื้นที่อื่นที่ขอรับการสนับสนุน ตลอดจนพลเรือนทั่วไป ดำเนินการทางเวชกรรมป้องกันให้แก่หน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ ดำเนินการฝึกอบรมวิชาการทางการแพทย์ให้แก่กำลังพล ดำเนินการสงเคราะห์ทางการแพทย์แก่ผู้ป่วย ตามความจำเป็นฝึกอบรมทหารกองประจำการเหล่าทหารแพทย์ สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์หรือจัดตั้งคลังสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์สนับสนุนหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ได้ตามที่ได้รับมอบเมื่อจำเป็น

๒๖) กองร้อยจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ประกอบด้วย ผู้บังคับกองร้อย รองผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดฝึก ผู้บังคับหมวดสนามยิงปืน ผู้บังคับหมวดบริการผู้บังคับตอนสุทกรรมและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ให้การระวางป้องกัน การบริการแรงงานและการเลี้ยงดูแก่กองร้อยจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ดำเนินการรักษาการณ์การจักกองเกียรติยศ การระวางป้องกันที่ตั้งทางทหารสำคัญ ตลอดจนให้การสนับสนุนหน่วยทหาร เกี่ยวกับการสนามฝึก สนามยิงปืน ในยามสงครามจะเป็นหน่วยกำลังประจำถิ่น มีหน้าที่ดูแลรักษาที่ตั้งหน่วยทหาร และป้องกันพื้นที่ส่วนหลังตามที่ได้รับมอบหมาย

๒๗) กองร้อยทหารสารวัตร ประกอบด้วย ผู้บังคับกองร้อย รองผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดสารวัตรทหาร และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานในกิจการสารวัตรทหาร โดยบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่งข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทหาร อารักขาและรักษาความปลอดภัย



ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงและบุคคลสำคัญที่ได้รับมอบรักษาความปลอดภัยที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวกทางทหาร และการขนส่ง จัปคุมทหารและข้าราชการพลเรือน สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหารที่กระทำความผิดและป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่ทหาร อำนาจการและควบคุมการจราจรทางทหาร สนับสนุนการพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลังดำเนินการต่อเชลยศึก บุคคลพลเรือนชาติอื่นที่ถูกกักกันเมื่อได้รับมอบหมาย

ข้อมูลด้านสถานภาพของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๑) ข้อมูลด้านอายุ

ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๓๘๒ คน ส่วนใหญ่จะมีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๒๘ คน และ ต่ำกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๑๕๓ คน

๒) ประสบการณ์ การทำงาน

ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๓๘๒ คน ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๓๗ คน และ ต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๔๕ คน

๓) ระดับการศึกษา

ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๓๘๒ คน ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๖๗ คน และปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน ๑๑๕ คน<sup>๓๕</sup>

เมื่อเปรียบเทียบแล้ว ข้าราชการจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ในปัจจุบันมีความต้องการให้สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรจะให้กำลังใจ และยอมรับในความสามารถในงานที่บุคคลนั้นๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ ปรับปรุงสวัสดิการความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ให้มีการสนับสนุน การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การเลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้น พิจารณาจากความรู้ความสารถเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ และพิจารณาบุคคลที่มีการศึกษาตรงกับสายที่ปฏิบัติ จะทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมาก ขอให้หน่วยงานให้การสนับสนุนบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรสนับสนุน วัสดุ /ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย

<sup>๓๕</sup>จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด, “สรุปผลการปฏิบัติงานรอบ ๑ ปี ต.ค.๔๗ – ก.ย. ๔๘”, ร้อยเอ็ด : จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด, ๒๕๔๘, (อัดสำเนา).

## ๒.๗ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จำليبเอกบุญช่วย เจริญธรรม ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ ขอมรับความคิดความสามารถ ให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานอย่างมีระบบ ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติเพื่อให้เกิดความจริงใจต่อกัน ควรจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ”<sup>๖๖</sup>

ร้อยเอกภาคภูมิ พิมานเทพ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทหารเหล่าการเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทหารเหล่าการเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมและ รายของค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน คือ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการ เป็นรูปธรรม และสามารถสัมผัสได้จริงอย่างเท่าเทียมกัน และควรใช้ระบบคุณธรรม ในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น”<sup>๖๗</sup>

จำليبเอกปฏิบัติศักดิ์ เจริญรบ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ในกองพลพัฒนาที่ ๔ พบว่า “ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ในกองพลพัฒนาที่ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ

<sup>๖๖</sup>จำليبเอกบุญช่วย เจริญธรรม, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา”, ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๘, ๑๑๕ หน้า.

<sup>๖๗</sup>ร้อยเอกภาคภูมิ พิมานเทพ, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเหล่าการเงิน สังกัดกรมการเงินทหารบก”, ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๘, ๑๕๗ หน้า.

ของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในกองพลพัฒนาที่ ๔ ตามตัวแปรที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการ “ไม่ต่างกัน”<sup>๓๔</sup>

สิบตำรวจเอกจรินทร์ ย่องนุ่น ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต พบว่า “มีความพึงพอใจในดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่พึงพอใจในลักษณะงานทั่วไป มีข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ควรจัดเตรียมปฏิบัติให้ชัดเจน ควรปรับปรุงปริมาณบุคลากรและเครื่องมือ เงินเดือนไม่พอค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ควรมีสวัสดิการ ควรขยายอัตราตำแหน่งให้มากกว่าเดิม การนิเทศงานไม่เป็นปัจจุบัน และเพื่อร่วมงานในปัจจุบันควรเปิด ใจกว้างกับเพื่อนร่วมงาน”<sup>๓๕</sup>

ไกรเวช ทรฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า “ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากมีสามด้านคือ ความรับชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลางมีเจ็ดด้าน คือการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”<sup>๓๖</sup>

เรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์ ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๑๖ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า

<sup>๓๔</sup> จำสิบเอก ปฏิศักดิ์ เจริญรบ, “การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหาร เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ในกองพลพัฒนาที่ ๔”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๘, ๑๐๗ หน้า.

<sup>๓๕</sup> สิบตำรวจเอก จรินทร์ ย่องนุ่น, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒, ๑๐๘ หน้า.

<sup>๓๖</sup> ไกรเวช ทรฤทธิ์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒, ๑๓๓ หน้า.

“ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในที่หน้าที่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน และเงินเดือน และข้าราชการทหารอากาศชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารอากาศชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบาย และการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ส่วนในองค์ประกอบเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑”<sup>๑๑</sup>

สมพร น่วมสกุล ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา ๔ พบว่า “ในภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา ๔ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา ๔ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกัน และมีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน”<sup>๑๒</sup>

<sup>๑๑</sup>เรืออากาศเอกณรงค์ สวีแพทย์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๗๑ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๗, ๑๓๘ หน้า.

<sup>๑๒</sup>สมพร น่วมสกุล, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา ๔”, ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๑, ๑๓๒ หน้า.



## บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒ วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๕ การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

๓.๖ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๓๘๒ คน

### ๓.๒ วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยคือ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปกลุ่มตัวอย่างของ R.V.Krejcie และD.W.Morgan ได้กำหนดกลุ่มด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบ่งกลุ่มตามแผนก แล้วแบ่งชั้นตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยตารางเลขสุ่ม (table of random numbers) จำนวน ๑๕๖ คน<sup>๑</sup>

<sup>๑</sup>ถ้าเริง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทอง, สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๗), หน้า ๔๔๕.

### ๓.๓ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท

๓.๓.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ(Primary data) ได้แก่ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามจาก ข้าราชการ ทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๕๖ ชุด

๓.๓.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ(Secundary) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร

### ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน ๖๓ ข้อ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นทั้งคำถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๑๐ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. ความสำเร็จของงาน ๒. การยอมรับนับถือ ๓. ลักษณะของงาน ๔. ความรับผิดชอบ ๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ๖. เงินเดือน ๗. นโยบายและการบริหาร ๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๐. การปกครองบังคับบัญชา จำนวน ๖๐ ข้อ

โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มาก หรือน้อย แบ่งระดับและเกณฑ์ การให้คะแนน เพื่อในการเปรียบเทียบตาม (Likert Scale) ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ	๕	คะแนน
พึงพอใจมาก	เท่ากับ	๔	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ	๓	คะแนน
พึงพอใจน้อย	เท่ากับ	๒	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	๑	คะแนน

ตอนที่ ๓ คำถามลักษณะปลายเปิด(Open-ended question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

### ๓.๕ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๕.๑ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบวิจารณ์ และแก้ไขเพื่อให้ความเที่ยงตรง และครอบคลุมเนื้อหา (Content validity)

๓.๕.๑.๑ ผศ.ดร.เดชา ใจกลาง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๓.๕.๑.๒ นายอำนาจ ดีการกล ครูชำนาญการ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีโสทร เขตพื้นที่การศึกษา อศจ.ยโสธร และอาจารย์พิเศษ โปรแกรมรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๓.๕.๑.๓ พ.อ. สถาพร บุญชู หัวหน้ากองกำลังพลมณฑลทหารบกที่ ๒๔

๓.๕.๒ นำแบบสอบถาม ไปทดลอง (Try Out) กับข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ดำเนินการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ เป็นรายข้อ โดยหา Corrected Item Total Correlation พบว่าค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่  $0.๓๘ \leq r \leq 0.๗๕$  และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคโดยวิธีทดสอบซ้ำ แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามที่ สมบูรณ์สอบถามกลุ่มตัวอย่างพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า  $\alpha = 0.๕๒$  แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง

### ๓.๖ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๖.๑ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้บังคับการจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือน พฤษภาคม ๒๕๔๕

๓.๖.๒ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ด้วยตนเอง ในเดือนมิถุนายน ๒๕๔๕ จาก จำนวน ๑๕๖ คน

### ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๑๕๖ ชุด จากข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแยกวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้



ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปของได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การศึกษาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ Independent – Samples T Test.

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จากคำถามปลายเปิด การนำเสนอเชิงพรรณนา

### ๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่า ความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบความแตกต่าง ตาม ตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ Independent – samples T Test. สำหรับ เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยและระดับการปฏิบัติดังนี้<sup>๒</sup>

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๑.๐๐ – ๑.๔๕	ปฏิบัติน้อยที่สุด
๑.๕๐ – ๒.๔๕	ปฏิบัติน้อย
๒.๕๐ – ๓.๔๕	ปฏิบัติปานกลาง
๓.๕๐ – ๔.๔๕	ปฏิบัติมาก
๔.๕๐ – ๕.๐๐	ปฏิบัติมากที่สุด

<sup>๒</sup> ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวี อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๒.

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๑๕๖ คน ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent – Samples T Test.

สำหรับ เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
๑.๐๐ – ๑.๔๕	พึงพอใจน้อยที่สุด
๑.๕๐ – ๒.๔๕	พึงพอใจน้อย
๒.๕๐ – ๓.๔๕	พึงพอใจปานกลาง
๓.๕๐ – ๔.๔๕	พึงพอใจมาก
๔.๕๐ – ๕.๐๐	พึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาระดับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จากคำถามปลายเปิดการนำเสนอเชิงพรรณนา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
P- Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ ๑

## ๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด

ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๖ คนมาเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียดข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้แล้วในตารางที่ ๑ - ๓ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๑๑๗	๕๕.๖๕
๓๕ ปีขึ้นไป	๓๙	๔๐.๓๑
รวม	๑๕๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่อายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๕ และ ต่ำกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๑

ตารางที่ ๒ ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑๕ ปี	๓๕	๓๘.๒๗
๑๕ ปีขึ้นไป	๑๒๑	๖๑.๗๓
รวม	๑๕๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๓ และ ต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๗

ตารางที่ ๓ ระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๘	๗๐.๔๐
ปริญญาตรีขึ้นไป	๕๘	๒๙.๖๐
รวม	๑๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่าข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ และปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐

#### ๔.๒ ตอนที่ ๒ ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๔.๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้เสนอ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด เป็นภาพรวมและรายด้านต่างๆ พร้อมจำแนกเป็นรายชื่อ ของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการแปรผลค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการจัดกระทำข้อมูล รายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔-๑๕

ตารางที่ ๔ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทั้งหมดและสรุปเป็นรายด้าน

ประเภทความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ความสำเร็จของงาน	๓.๔๕	.๓๕	พึงพอใจปานกลาง
๒. การยอมรับนับถือ	๓.๔๐	.๓๑	พึงพอใจปานกลาง
๓. ลักษณะของงาน	๓.๔๐	๐.๘๔	พึงพอใจปานกลาง
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๔๘	๑.๒๐	พึงพอใจปานกลาง
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๒.๗๘	๑.๐๓	พึงพอใจปานกลาง
๖. เงินเดือน	๒.๗๗	๑.๕๕	พึงพอใจปานกลาง
๗. นโยบายและการบริหาร	๒.๕๗	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๔๒	๑.๗๑	พึงพอใจปานกลาง
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๑	๑.๗๑	พึงพอใจปานกลาง
๑๐. การปกครองบังคับบัญชา	๒.๕๕	.๕๗	พึงพอใจปานกลาง
รวม	๓.๒๑	๑.๑๕	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๔ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๒๑$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $๒.๗๗ \leq \bar{x} \leq ๓.๔๘$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๕$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = ๓.๔๒$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๑$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๐$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = ๓.๔๐$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{x} = ๒.๕๕$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{x} = ๒.๕๗$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{x} = ๒.๗๘$ ) และด้านเงินเดือน ( $\bar{x} = ๒.๗๗$ )

ตารางที่ ๕ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความสำเร็จของงาน</b>			
๑. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	๓.๔๘	.๖๖	พึงพอใจปานกลาง
๒. พื่อใจในความสำเร็จของงานที่ทำ	๓.๔๘	.๗๑	พึงพอใจปานกลาง
๓. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	๓.๔๖	.๗๓	พึงพอใจปานกลาง
๔. ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๕	.๘๖	พึงพอใจปานกลาง
๕. ผู้บังคับบัญชาช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๓.๔๔	.๘๘	พึงพอใจปานกลาง
๖. ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่าน	๓.๓๘	.๕๔	พึงพอใจปานกลาง
รวม	๓.๔๕	.๗๕	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๕ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๔๕$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับปานกลาง ทั้ง ๖ ข้อ ( $๓.๓๘ \leq \bar{x} \leq ๓.๔๘$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทั้ง ๖ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) รองลงมาคือ พื่อใจในความสำเร็จของงานที่ทำ ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{x} = ๓.๔๖$ ) ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๕$ ) ผู้บังคับบัญชาช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๔$ ) และผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่าน ( $\bar{x} = ๓.๓๘$ )

ตารางที่ ๖ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การยอมรับนับถือ</b>			
๗. ผลงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	๓.๓๓	.๗๕	พึงพอใจปานกลาง
๘. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงานของท่าน	๓.๒๑	.๘๗	พึงพอใจปานกลาง
๙. ได้รับมอบหมายงานพิเศษตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๑๕	๑.๑	พึงพอใจปานกลาง
๑๐. ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด	๓.๘๕	.๘๗	พึงพอใจมาก
๑๑. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	๓.๑๘	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง
๑๒. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกสำคัญของหน่วยงาน	๓.๖๓	.๘๑	พึงพอใจมาก
<b>รวม</b>	๓.๔๐	.๗๑	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๖ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๔๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมาก จำนวน ๒ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ( $\bar{x} = ๓.๘๕$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกสำคัญของหน่วยงาน ( $\bar{x} = ๓.๖๓$ ) และพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๔ ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = ๓.๓๓$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงานของท่าน ( $\bar{x} = ๓.๒๑$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = ๓.๑๘$ ) และ ได้รับมอบหมายงานพิเศษตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ( $\bar{x} = ๓.๑๕$ )



ตารางที่ ๗ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ลักษณะของงาน</b>			
๑๓. ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	๔.๔๖	.๓๓	พึงพอใจมาก
๑๔. ท่านรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน	๓.๔๔	.๘๑	พึงพอใจปานกลาง
๑๕. งานที่ท่านทำจะต้องอาศัยความคิดริเริ่ม	๒.๕๘	.๕๒	พึงพอใจปานกลาง
๑๖. ท่านได้นำเทคนิคประสบการณ์เข้าช่วยในการตัดสินใจ	๓.๔๓	.๕๓	พึงพอใจปานกลาง
๑๗. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	๓.๑๘	.๓๓	พึงพอใจปานกลาง
๑๘. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	๒.๘๓	.๕๒	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๓.๔๐</b>	<b>๐.๘๔</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๗ พบว่าการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๔๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ ดังนี้ เข้าใจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๔.๔๖$ ) และพึงพอใจระดับปานกลางจำนวน ๕ ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้นำเทคนิคประสบการณ์เข้าช่วยในการตัดสินใจ ( $\bar{x} = ๓.๔๓$ ) รู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๔$ ) สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ( $\bar{x} = ๓.๑๘$ ) งานที่ท่านทำจะต้องอาศัยความคิดริเริ่ม ( $\bar{x} = ๒.๕๘$ ) และมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๒.๘๓$ )

ตารางที่ ๘ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความรับผิดชอบ</b>			
๑๙. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงาน	๓.๗๖	.๘๘	พึงพอใจมาก
๒๐. ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	๓.๕๘	.๗๗	พึงพอใจมาก
๒๑. ท่านรับผิดชอบงานด้วยความสำนึกในหน้าที่และเต็มใจ	๓.๙๑	.๘๕	พึงพอใจมาก
๒๒. ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่	๓.๔๗	.๘๒	พึงพอใจปานกลาง
๒๓. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	๓.๔๓	.๘๓	พึงพอใจปานกลาง
๒๔. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	๓.๑๒	.๘๕	พึงพอใจปานกลาง
๒๕. ท่านมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระ	๓.๑๑	๓.๓๓	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๓.๔๘</b>	<b>๑.๒๐</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๘ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รับผิดชอบงานจังหวัดทหารบกด้วยความสำนึกในหน้าที่และเต็มใจ ( $\bar{x} = ๓.๙๑$ ) รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงาน ( $\bar{x} = ๓.๗๖$ ) ทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = ๓.๕๘$ ) และ พึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน ๔ ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่ ( $\bar{x} = ๓.๔๗$ ) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ( $\bar{x} = ๓.๔๓$ ) ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = ๓.๑๒$ ) และมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระ ( $\bar{x} = ๓.๑๑$ )

ตารางที่ ๕ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</b>			
๒๖. ตำแหน่งทางราชการที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า	๒.๕๖	๑.๑๔	พึงพอใจปานกลาง
๒๗. ท่านมีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	๒.๘๘	๑.๐๑	พึงพอใจปานกลาง
๒๘. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	๒.๖๕	.๕๕	พึงพอใจปานกลาง
๒๙. พิจารณาความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้	๒.๗๖	๑.๑๓	พึงพอใจปานกลาง
๓๐. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น	๒.๕๕	.๘๘	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๒.๗๘</b>	<b>๑.๐๓</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๕ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๒.๗๘$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับพึงพอใจปานกลาง ทั้ง ๕ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ( $\bar{x} = ๒.๕๕$ ) รองลงมาคือ มีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ( $\bar{x} = ๒.๘๘$ ) พิจารณาความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ ( $\bar{x} = ๒.๗๖$ ) มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ( $\bar{x} = ๒.๖๕$ ) และตำแหน่งทางราชการที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ( $\bar{x} = ๒.๕๖$ )

ตารางที่ ๑๐ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้าน เงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>เงินเดือน</b>			
๓๑. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน	๒.๖๐	๑.๐๘	พึงพอใจปานกลาง
๓๒. ความเหมาะสมระหว่างรายรับกับรายจ่าย ในครอบครัวของท่าน	๒.๕๕	.๕๕	พึงพอใจปานกลาง
๓๓. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นที่พอใจ	๒.๖๑	๑.๑๔	พึงพอใจปานกลาง
๓๔. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ	๓.๕๐	๓.๖๒	พึงพอใจมาก
๓๕. อัตราเงินเดือนซึ่งท่านรับอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเท่ากัน	๒.๕๗	๑.๑๕	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๒.๗๗</b>	<b>๑.๕๕</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๒.๗๗$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับพึงพอใจมากจำนวน ๑ ข้อคือได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ ( $\bar{x} = ๓.๕๐$ ) และมีความพึงพอใจปานกลางจำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจ ( $\bar{x} = ๒.๖๑$ ) รองลงมาคือสวัสดิการที่ท่านได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน ( $\bar{x} = ๒.๖๐$ ) ความเหมาะสมระหว่างรายรับกับรายจ่ายในครอบครัวของท่าน ( $\bar{x} = ๒.๕๕$ ) และ อัตราเงินเดือนซึ่งท่านรับอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเท่ากัน ( $\bar{x} = ๒.๕๗$ )

ตารางที่ ๑๑ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>นโยบายและการบริหาร</b>			พึงพอใจมาก
๓๖. หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานที่กำหนดให้	๓.๘๐	๑.๐๗	
๓๗. นโยบายมีส่วนให้ท่านสามารถที่จะตัดสินใจ	๒.๕๖	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง
๓๘. ความพอใจในการบริหารหน่วยงานของท่าน	๒.๕๘	๑.๐๐	พึงพอใจปานกลาง
๓๙. การประสานประโยชน์ของหน่วยงานกับตัวท่าน	๒.๗๓	๑.๐๕	พึงพอใจปานกลาง
๔๐. ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทาง	๒.๖๖	.๘๕	พึงพอใจปานกลาง
๔๑. ท่านได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติจากหน่วยเหนืออย่างพอเพียง	๓.๕๐	.๕๔	พึงพอใจมาก
รวม	๒.๕๗	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๒.๕๗$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับพึงพอใจมากจำนวน ๒ ข้อ คือ หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามนโยบายจากหน่วยงานที่กำหนดให้ ( $\bar{x} = ๓.๘๐$ ) และได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติจากหน่วยเหนืออย่างพอเพียง ( $\bar{x} = ๓.๕๐$ ) และพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับพึงพอใจปานกลาง จำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประสานประโยชน์ของหน่วยงานกับตัวท่าน ( $\bar{x} = ๒.๗๓$ ) รองลงมาคือ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทาง ( $\bar{x} = ๒.๖๖$ ) ความพอใจในการบริหารหน่วยงานของท่าน ( $\bar{x} = ๒.๕๘$ ) และนโยบายมีส่วนให้ท่านสามารถที่จะตัดสินใจ ( $\bar{x} = ๒.๕๖$ )

ตารางที่ ๑๒ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>			
๔๒. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	๓.๐๗	.๕๒	พึงพอใจปานกลาง
๔๓. เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน	๓.๗๗	๓.๖๕	พึงพอใจมาก
๔๔. ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของทุกคนในหน่วยงาน	๓.๕๗	๓.๖๑	พึงพอใจมาก
๔๕. ท่านพอใจใน สัมพันธภาพที่มีต่อกันในจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด	๓.๕๕	.๕๖	พึงพอใจมาก
๔๖. ท่านพอใจการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงานตามโอกาส	๓.๑๒	๑.๐๒	พึงพอใจปานกลาง
๔๗. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	๓.๕๑	.๕๓	พึงพอใจมาก
๔๘. ท่านพอใจในการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	๓.๓๘	.๕๓	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	๓.๔๒	๑.๗๑	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๔๒$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมากจำนวน ๔ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน ( $\bar{x} = ๓.๗๗$ ) รองลงมาคือ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของทุกคนในหน่วยงาน ( $\bar{x} = ๓.๕๗$ ) พอใจใน สัมพันธภาพที่มีต่อกันในจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ( $\bar{x} = ๓.๕๕$ ) ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๓.๕๑$ ) และพึงพอใจระดับปานกลางจำนวน ๓ ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ พอใจในการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ( $\bar{x} = ๓.๓๘$ ) พอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ของ

เพื่อนร่วมงานตามโอกาส ( $\bar{x} = ๓.๑๒$ ) และได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติ ( $\bar{x} = ๓.๐๗$ )

ตารางที่ ๑๓ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
๕๘. สถานที่ซึ่งท่านปฏิบัติงานมีการจัดบริเวณ สะดวกสบายน่าอยู่	๓.๔๘	.๕๐	พึงพอใจปานกลาง
๕๙. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	๔.๔๘	.๘๕	พึงพอใจมาก
๕๑. บรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้ท่านอยากทำงาน	๓.๔๔	.๗๗	พึงพอใจปานกลาง
๕๒. เครื่องอำนวยความสะดวกเช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ในสำนักงานของท่าน	๒.๘๕	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง
๕๓. ความคล่องตัว มีอิสระในการทำงานของท่าน	๓.๑๓	๑.๐๒	พึงพอใจปานกลาง
๕๔. ระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วทั่วถึงถูกต้องและชัดเจน	๓.๑๘	๑.๐๑	พึงพอใจปานกลาง
๕๕. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	๓.๓๒	๑.๐๕	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๓.๔๑</b>	<b>.๕๔</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับใจปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๔๑$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก จำนวน ๑ ข้อ ดังนี้ มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ( $\bar{x} = ๔.๔๘$ ) และพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ระดับ

ปานกลาง จำนวน ๖ ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยคือ คือสถานที่ซึ่งท่านปฏิบัติงานมีการจัดบริเวณ สะดวกสบายน่าอยู่ ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) บรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้ท่านอยากทำงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๔$ ) พอใจในสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ( $\bar{x} = ๓.๓๒$ )ระบบการสื่อสาร ภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วทั่วถึงถูกต้อง และชัดเจน ( $\bar{x} = ๓.๑๘$ ) ความคล่องตัวและมีอิสระในการทำงานของท่าน ( $\bar{x} = ๓.๑๓$ ) และ เครื่องอำนวยความสะดวกใน สำนักงานของท่าน ( $\bar{x} = ๒.๘๕$ )

ตารางที่ ๑๔ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>			
๕๖.ท่านมีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	๓.๔๔	๑.๐๔	พึงพอใจปานกลาง
๕๗.ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน	๒.๕๕	๑.๐๒	พึงพอใจปานกลาง
๕๘.ผู้บังคับบัญชานำเสนอช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	๒.๖๕	.๘๓	พึงพอใจปานกลาง
๕๙.ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม	๒.๖๑	.๕๔	พึงพอใจปานกลาง
๖๐.ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงาน	๓.๔๓	.๕๘	พึงพอใจปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>๒.๕๕</b>	<b>.๕๓</b>	<b>พึงพอใจปานกลาง</b>

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๒.๕๕$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับปานกลาง จำนวน ๕ ข้อ เรียงลำดับจากมาก



ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๗$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการ วินิจฉัยสั่งการ ( $\bar{x} = ๓.๔๔$ ) ผู้บังคับบัญชาแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาของท่าน ( $\bar{x} = ๒.๖๕$ ) ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = ๒.๖๑$ ) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมชาติในการบริหารงาน ( $\bar{x} = ๒.๕๖$ )

๔.๒.๒ ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ ๑๕-๑๘

ตารางที่ ๑๕ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
๑	อายุ แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ			
	๑.๑ ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๓.๑๑	.๘๔	พึงพอใจปานกลาง
	๑.๒ ๓๕ ปีขึ้นไป	๓.๓๔	.๘๖	พึงพอใจปานกลาง
๒	ประสบการณ์การทำงาน			
	๒.๑ ต่ำกว่า ๑๕ ปี	๓.๑๐	.๘๕	พึงพอใจปานกลาง
	๒.๒ ๑๕ ปี ขึ้นไป	๓.๒๕	.๘๓	พึงพอใจปานกลาง
๓	ระดับการศึกษา			
	๓.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๑๖	.๘๗	พึงพอใจปานกลาง
	๓.๒ ปริญญาตรีขึ้นไป	๓.๑๕	.๘๕	พึงพอใจปานกลาง
	รวม	๓.๑๖	.๘๕	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ ๑๕ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๑๖ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด  
ที่แตกต่างกันด้านอายุ ใน ๑๐ องค์ประกอบ

องค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจ	ต่ำกว่า ๓๕ ปี		๓๕ ปีขึ้นไป		t	P- Value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
๑. ความสำเร็จของงาน	๒.๘๕	.๕๔	๓.๔๔	.๘๕	-๑.๑๒	.๒๑๑
๒. การยอมรับนับถือ	๒.๕๑	.๕๗	๓.๔๓	.๕๔	-๑.๒๖	.๓๕๔
๓. ลักษณะของงาน	๓.๒๑	.๗๖	๓.๓๕	.๘๖	-๑.๗๘	.๒๓๑
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๒๘	.๗๑	๓.๔๒	.๘๑	-๒.๑๑	.๐๒๘*
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๒๖	.๘๕	๓.๑๔	.๘๒	-๑.๕๘	.๐๕๘
๖. เงินเดือน	๓.๐๔	.๖๕	๓.๓๓	.๗๑	-.๕๗	.๘๗๔
๗. นโยบายและการบริหาร	๓.๓๔	.๗๔	๓.๔๕	.๘๒	-.๘๔	.๕๔๒
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๒๒	.๕๕	๓.๓๕	.๕๓	-๑.๘๕	.๒๕๗
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๕๕	.๗๕	๒.๕๘	.๘๘	-๑.๑๒	.๐๒๕*
๑๐. การปกครองบังคับบัญชา	๒.๕๔	.๕๔	๓.๔๐	.๕๗	-๑.๑๕	.๕๑๔
รวม	๓.๑๑	.๘๔	๓.๓๔	.๘๖	-๑.๐๔	.๓๕๗

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๖ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
๐.๐๕ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๗ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์การทำงาน ใน ๑๐ องค์ประกอบ

องค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจ	ต่ำกว่า ๑๕ ปี		๑๕ ปีขึ้นไป		t	P-Value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
๑. ความสำเร็จของงาน	๒.๕๕	.๕๑	๓.๓๔	.๖๕	-๑.๑๑	.๓๑๒
๒. การยอมรับนับถือ	๒.๘๗	.๕๓	๓.๓๕	.๕๕	-๑.๓๑	.๓๔๕
๓. ลักษณะของงาน	๓.๐๒	.๗๕	๓.๒๗	.๕๖	-๑.๔๘	.๑๓๑
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๓๗	.๘๑	๓.๑๘	.๗๖	-๒.๑๖	.๐๒๑*
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๒๕	.๕๕	๓.๑๑	.๘๕	-.๗๖	.๐๗๔
๖. เงินเดือน	๓.๑๖	.๘๕	๓.๒๖	.๗๔	-๑.๕๘	.๔๗๔
๗. นโยบายและการบริหาร	๓.๒๕	.๗๘	๓.๑๖	.๘๕	-๑.๘๗	.๐๒๕*
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๓๕	.๗๕	๓.๓๕	.๘๗	-๑.๕๘	.๓๕๑
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๗๕	.๗๖	๒.๕๕	.๘๒	-๑.๐๕	.๑๕๓
๑๐. การปกครองบังคับบัญชา	๒.๘๘	.๕๒	๓.๔๒	.๗๗	-๑.๑๒	.๓๑๔
รวม	๓.๑๐	.๘๕	๓.๒๕	.๘๓	-๑.๔๔	.๒๒๘

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๗ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ ๑๘ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดที่แตกต่างกันด้านการศึกษา ใน ๑๐ องค์ประกอบ

องค์ประกอบเกี่ยวกับความพึงพอใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t	P-Value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
๑. ความสำเร็จของงาน	๓.๒๓	.๘๗	๓.๒๕	.๗๕	-๑.๒๓	.๒๓๑
๒. การยอมรับนับถือ	๓.๑๕	.๕๒	๓.๑๕	.๕๗	-๑.๒๕	.๑๕๔
๓. ลักษณะของงาน	๓.๒๗	.๕๕	๓.๒๒	.๘๑	-๑.๖๖	.๒๓๔
๔. ความรับผิดชอบ	๓.๒๑	.๘๔	๓.๓๕	.๘๕	-๒.๔๓	.๒๒๓
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๓.๓๖	.๘๑	๓.๑๖	.๕๒	-๑.๕๒	.๑๕๕
๖. เงินเดือน	๓.๐๗	.๗๔	๓.๒๕	.๗๕	-๑.๖๗	.๔๗๔
๗. นโยบายและการบริหาร	๓.๓๘	.๘๖	๓.๒๑	.๕๒	-๑.๔๔	.๖๔๒
๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓.๔๒	.๕๕	๓.๐๘	.๗๓	-๑.๗๑	.๓๕๗
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒.๖๘	.๘๕	๒.๗๕	.๘๓	-๑.๓๔	.๑๒๕
๑๐. การปกครองบังคับบัญชา	๓.๐๕	.๕๑	๒.๕๕	.๘๘	-๑.๗๕	.๗๑๔
รวม	๓.๑๕	.๘๗	๓.๑๕	.๘๕	-๑.๖๐	.๓๔๒

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๘ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๔.๓ ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด จากคำถามปลายเปิด

ตารางที่ ๑๕ ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำแนกได้ดังนี้

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
<p>๑. ความสำเร็จของงาน (ผลของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น)</p>	<p>-งานที่ให้ทำจะต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของคนปฏิบัติ -ควรมีอิสระในการทำงานมากกว่านี้ -ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ควรที่จะมีการฝึกอบรม ชี้แจง ทำความเข้าใจให้ปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๔๕ ๓๖ ๑๗</p>
<p>๒. การยอมรับนับถือ (การแสดงออกของบุคคลอื่นที่ยอมรับในความสามารถของการปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ)</p>	<p>-ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรจะให้กำลังใจ และยอมรับในความสามารถในงานที่บุคคลนั้นๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ สามารถเป็นแบบอย่างกับคนอื่น ๆ และยกย่อง ชมเชย ในโอกาสอันควร -ควรทำงานให้มีคุณภาพถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และรวดเร็ว ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจะทำให้คนอื่น เชื่อใจ ไว้วางใจ</p>	<p>๔๔ ๒๓</p>
<p>๓. ลักษณะของงาน (งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจให้อยากปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้อาสาสมัคร)</p>	<p>- มีความพึงพอใจและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย -งานที่ได้รับมอบหมาย ควรปรับให้ตรงกับความรู้อาสาสมัคร ตรงกับหน้าที่ของตนเอง</p>	<p>๗๐ ๖๖</p>

## ตารางที่ ๑๘ (ต่อ)

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
๔. ความรับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ)	-ควรให้มีการกระจายความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน -ควรทำงานให้สำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้ามีปัญหาประการใด ควรได้คำแนะนำ ชี้แจง ทำความเข้าใจ อย่าปล่อยให้ภาระของคนอื่น	๖๕ ๔๓
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้เข้ารับการอบรม ดูงาน และได้วุฒิสูงขึ้น)	-ควรให้มีการสนับสนุน การไปศึกษาต่อ ผศกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ -การเลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ และควรพิจารณาบุคคลที่มีการศึกษาตรงกับสายที่ปฏิบัติ จะทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มาก สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	๕๘ ๘๗
๖. เงินเดือน (ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นรายเดือน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่นๆ)	-ควรเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ทุกชั้นยศ ตามภาวะเศรษฐกิจ -ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง และอื่น ๆ	๑๑๖ ๑๐๕
๗. นโยบายและการบริหาร (แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนซึ่งจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ)	-ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน - ควรสั่งการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ในการมอบหมายงาน ควรประชุมชี้แจง แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้ ตรงกับความ สามารถ ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ	๖๗ ๕๔

## ตารางที่ ๑๕ (ต่อ)

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ความถี่
<p>๘. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรด้วยกัน มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)</p>	<p>-ควรจะปลูกฝังจิตใจให้มีความรัก ความเอื้อเฟื้อ ซึ่งกันและกัน รักสามัคคี ในหน่วยงาน - -ผู้บังคับบัญชาควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง จะทำให้เกิดความสามัคคีภายในหน่วยงาน</p>	<p>๕๕ ๔๓</p>
<p>๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน)</p>	<p>-ควรสนับสนุน วัสดุ /ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ , โทรศัพท์ติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ฯลฯ -ควรมีความสามัคคีกัน ความจริงใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การติดต่อประสานงานมีรวดเร็วขึ้น</p>	<p>๗๘ ๗๑</p>
<p>๑๐. การปกครองบังคับบัญชา (การที่ผู้บังคับบัญชานำเอากฎระเบียบ และหลักเกณฑ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองโดยยุติธรรม)</p>	<p>-กฎ ระเบียบ ที่นำมาใช้ในการปกครองไม่ควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือในทางที่ไม่เหมาะสม โดยเอาความรู้สึกส่วนตัวมาปรับใช้เข้ากับกฎระเบียบในการบังคับใช้เกิดผลถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้</p>	<p>๒</p>

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ๑) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนใน ๑๐ องค์ประกอบ ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๑๕๖ คน สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

#### ๕.๒ อภิปรายผล

#### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

๑) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่อยู่อายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑๗ คน และ ต่ำกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๓๙ คน

๒) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๒๑ คน และ ต่ำกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๓๕ คน



๓) ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน และปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน ๕๘ คน

๕ ๑.๒ สรุปผลการวิจัยตอนที่ ๒ เกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๑) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๒๑$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $๒.๗๗ \leq \bar{x} \leq ๓.๔๘$ ) โดยเรียงลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่จากมากไปหาน้อยมีดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = ๓.๔๘$ ) รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = ๓.๔๕$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{x} = ๓.๔๒$ ) และ น้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน ( $\bar{x} = ๒.๗๗$ )

๒) ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวม การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่แตกต่างกันด้านการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาขระคัการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด จำนวน ๑๐ ด้าน

๑) ด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ควรที่จะมีการฝึกอบรม ชี้แจง ทำความเข้าใจให้ปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ให้ทำจะต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของคนทีปฏิบัติ ควรมีอิสระในการทำงานมากกว่านี้

## ๒) ด้านการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรจะให้กำลังใจ และยอมรับในความสามารถ ในงานที่บุคคลนั้นๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ สามารถเป็นแบบอย่างกับคนอื่น ๆ และยกย่อง ชมเชย ในโอกาสอันควร และควรทำงานให้มีคุณภาพถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และรวดเร็ว ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงจะทำให้คนอื่น เชื่อใจ ไว้วางใจ

### ๓) ด้านลักษณะของงาน

งานที่ได้รับมอบหมาย ควรปรับให้ตรงกับความรู้ ความสามารถตรงกับหน้าที่ของ ตนเอง มีความพึงพอใจและมีความสุขสบายใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

### ๔) ด้านความรับผิดชอบ

ควรทำงานให้สำเร็จตรงตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้ามีปัญหาประการใด ควรได้ คำแนะนำ ชี้แจง ทำความเข้าใจ อย่างปล่อยให้เป็นการของผู้อื่น และ ควรให้มีการกระจายความ รับผิดชอบเท่าเทียมกับ

### ๕) ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ควรให้มีการสนับสนุน การ ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การเลื่อนใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความรู้ความฉลาดเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ และควรพิจารณาบุคคลที่มี การศึกษาตรงกับสายที่ปฏิบัติ จะทำงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมาก สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถ้ากำลังพลผู้ใด มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ตรงกับความต้องการของหน่วย ขอให้ หน่วยงานให้การสนับสนุนบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้น

### ๖) ด้านเงินเดือน

ควรเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ทุกชั้นยศ ตามภาวะเศรษฐกิจ โดยเฉพาะ พลอาสาฯ ควร ปรับขยายขึ้นเงินเดือน เนื่องจาก ขั้นสูงสุดเพียง ๗,๘๖๐ บาท ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทน พิเศษ, เบี้ยเลี้ยง, เงินประจำตำแหน่ง และอื่น ๆ

### ๗) ด้านนโยบายและการบริหาร

ควรสั่งการให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงาน ควรประชุมชี้แจง แบ่ง งานหรือมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ ผู้บริหารควร ให้โอกาสผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมากกว่านี้

**๘) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**

ผู้บังคับบัญชาควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง จะทำให้เกิดความสามัคคีภายใน  
หน่วยนั้น ควรจะปลูกฝังจิตใจให้มีความรัก ความเอื้อเฟื้อ ซึ่งกันและกัน รักสามัคคี ในหน่วยงาน

**๙) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ควรสนับสนุน วัสดุ / ครุภัณฑ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับงานที่ได้รับ  
มอบหมาย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ติดต่อกับ  
หน่วยงานภายนอก ฯลฯ และควรมีความสามัคคีกัน ความจริงใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การติดต่อ  
ประสานงานมีรวดเร็วขึ้น

**๑๐) การปกครองบังคับบัญชา**

กฎ ระเบียบ ที่นำมาใช้ในการปกครอง ไม่ควรนำมาใช้เป็นเครื่องมือในทางที่ไม่  
เหมาะสม โดยเอาความรู้สึกส่วนตัวมาปรับใช้เข้ากับกฎระเบียบในการบังคับใช้ เกิดผลถูกต้องตาม  
ระเบียบที่กำหนดไว้

**๕.๒ อภิปรายผล**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
ข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด  
ในภาพรวมพบว่า ทั้ง ๑๐ องค์ประกอบคือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน  
ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ  
หน้าที่โดยภาพรวมและแยกเป็นรายองค์ประกอบอยู่ใน ระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง กับงานวิจัยของ จำสิบเอก บุญช่วย เจริญธรรม ได้ศึกษาเรื่อง  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา ซึ่งผล

การศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ทั้ง ๑๐ ด้านโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง\*

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์ ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๑๑ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง<sup>๒</sup>

ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารต้องยึดผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติ การปฏิบัติหน้าที่ราชการใดๆ จะกระทำได้อีกก็ต่อเมื่อมีคำสั่งจากจากผู้บังคับบัญชา การออกคำสั่งอาจกระทำได้โดยลายลักษณ์อักษร ด้วยวาจา หรือด้วยเครื่องมือสื่อสาร ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความต้องการส่วนบุคคลของข้าราชการทหารได้รับการตอบสนองค่อนข้างต่ำ อีกทั้งเงินเดือนของข้าราชการทหาร ไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปได้ยาก ผู้บังคับบัญชียบางส่วนยังใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้ข้าราชการทหารบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อกิจการด้านการทหาร ถ้าผู้บังคับบัญชา ได้ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดย พัฒนาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติพร้อม เป็นที่ยอมรับ มาเป็นผู้นำหน่วย และควรคำนึงการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา มีดังนี้

๑) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดที่มีอายุ ต่ำกว่า ๓๕ ปี และอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

\*จำสืบเอก บุญช่วย เจริญธรรม, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา", ปริญญานิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๘, หน้า ๑๐๕.

<sup>๒</sup>เรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๑๑ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี", ปริญญานิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๓๗, หน้า ๑๒๗.

ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดที่มีอายุต่างกัน ในองค์ประกอบความ รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมมีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ไสภณ ณ พัทลุง ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>๑</sup>

สอดคล้องกับ วิจัยของ จำสิบเอก บุญช่วย เจริญธรรม ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>๒</sup>

ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทั้ง ๒ กลุ่มคือ กลุ่มที่มีต่ำกว่า ๓๕ ปี และอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ต่างปฏิบัติงานที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รับผิดชอบตามตำแหน่ง หน้าที่ อยู่ภายใต้ นโยบายและระบบบริหารเดียวกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน ในลักษณะของงาน ความ รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทหารที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี จึงได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ และยังเป็นผู้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี ด้วยเหตุ ดังกล่าว จึงทำให้ ข้าราชการทหารที่มีอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี

<sup>๑</sup> ไสภณ ณ พัทลุง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔ ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๒๗, หน้า ๑๐๔.

<sup>๒</sup> จำสิบเอก บุญช่วย เจริญธรรม, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา”, อ้างแล้ว, หน้า ๕๑.

๒) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ดที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า ๑๕ ปี พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภณ ณ พัทลุง ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน<sup>๔</sup>

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจำสิบเอก บุญช่วย เจริญธรรม ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา พบว่าข้าราชการทหารที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน<sup>๕</sup>

ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ข้าราชการทั้ง ๒ กลุ่มคือกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ๑๕ ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า ๑๕ ปี การปฏิบัติราชการทหาร ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ดังนั้น การปฏิบัติภารกิจของข้าราชการทหารแม้จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ต้องปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ข้าราชการทหารที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน การปฏิบัติหน้าที่ในองค์ประกอบความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ที่ประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ เนื่องจากเห็นว่าผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบงานต่างๆ มีทักษะในการทำงานภายใต้กรอบ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบของทางราชการมากกว่า สามารถวิเคราะห์งานได้ชัดเจนกว่า จึงทำให้มีโอกาสทำงานประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง จึงเป็น โอกาสที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า กับผู้ที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อยกว่า ได้ ประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและ

<sup>๔</sup>โสภณ ณ พัทลุง, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔”, อ้างแล้ว, บทคัดย่อ.

<sup>๕</sup>จำสิบเอก บุญช่วย เจริญธรรม, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมทหารราบที่ ๕ จังหวัดสงขลา”, อ้างแล้ว, หน้า ๑๒.

กัน เพื่อหาข้อสรุปนำมาแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน เข้ามาปรับปรุงงานในส่วนที่คน  
รับผิดชอบ ผลที่ได้คือทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง

๓) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก  
ร้อยเอ็ดที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าระดับความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้อง กับงานวิจัยของเรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์ ได้ศึกษา เรื่อง  
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน ๗๑  
กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการทหารอากาศชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๕</sup>

ฉะนั้น ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ที่เป็น  
เช่นนี้ เพราะข้าราชการทหารผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่สามารถนำคุณวุฒิมาใช้ประกอบใน  
การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งได้เสมอไป ทั้งนี้ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่มีวุฒิระดับ  
ปริญญาตรี เป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับนี้ ภายหลังจากที่ได้เข้ารับราชการแล้วเป็นส่วนมาก ส่วนผู้ที่จบ  
การศึกษาระดับปริญญาตรีก่อนเข้ารับราชการส่วนมากจะบรรจุเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และ  
อีกประการหนึ่งข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีภายหลังการ  
เข้ารับราชการ เข้ารับการศึกษาไม่ตรงกับสายงานที่ตนเองปฏิบัติในหน้าที่ จึงไม่สามารถปรับคุณวุฒิได้  
และระเบียบกองทัพบกได้ระบุไว้ชัดเจนว่าผู้ที่ขออนุญาตลาไปศึกษาต่อทั้งการศึกษานอกเวลาราชการ  
หรือใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษาและเมื่อจบการศึกษามาแล้ว ไม่มีสิทธิเรียกร้องให้ทางกองทัพ  
บรรจุตนเองลงในตำแหน่งที่ว่างได้ตามความประสงค์ นอกจากทางกองทัพจะมีความจำเป็นต้องการจะ  
บรรจุและพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นบุคคลที่เหมาะสม หรือทางกองทัพจะเปิดสอบแข่งขันเป็นส่วนรวม  
เพราะมีผู้จบการศึกษาเป็นจำนวนมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากมีตำแหน่งที่ว่างน้อยรวมทั้ง  
งบประมาณไม่เพียงพอ ข้าราชการทหาร ถึงแม้จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีก็ตาม ยังปฏิบัติงาน  
เช่นเดียวกับผู้ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ความก้าวหน้าในชีวิตรับราชการทหารมีเหมือน ๆ  
กับผู้ที่ไม่สำเร็จปริญญาตรีคือผู้ไม่สำเร็จปริญญาเพราะการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร บาง  
ตำแหน่งก็ไม่ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีก็สามารถบรรจุได้ จึงทำให้ข้าราชการทหารที่มีระดับ  
การศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

<sup>๕</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๗.

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัย เรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่อาจเป็นประโยชน์ ดังนี้

๑) ควรพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด โดยทำเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการต่อหน่วยงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หรือสวัสดิการต่อบุคคล ที่ช่วยให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการให้แก่กำลังพลที่ต้องให้ความสำคัญประการแรก เพราะสวัสดิการที่จะจัดให้ นั้นจะเป็นการช่วยเหลือให้สามารถปฏิบัติงาน โดยไม่มีภาระ หรือปัญหาค่าครองชีพ

๒) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และพัฒนา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๓) ควรส่งเสริมให้ ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ดและครอบครัวมีอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มพูนรายได้ครอบครัว

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด

๒) ควรศึกษาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด



## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ๑.๑ หนังสือทั่วไป

กองทัพบก. ก้าวใหม่ของกองทัพบกสู่ทศวรรษ ๔๐. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โอ เอส พรินต์ติ้งเฮ้า,  
๒๕๔๐.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,  
๒๕๒๕.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.

ธานีินทร์ ศิลปจาร. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวี.  
อินเตอร์พรินท์ จำกัด, ๒๕๔๕.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุณพิมพ์อักษรกิจ, ๒๕๒๗.

นพพงษ์ บุญจิตรากุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๒๗.

ประชุม รอดประเสริ. นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์,  
๒๕๒๘.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีเจเนศ, ๒๕๒๖.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
๒๕๑๖.

สมพงศ์ เกษมสินธ์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕.

สำเร็จ จันทรสวรรณและ สุวรรณ บัวทวน. สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การ  
พิมพ์, ๒๕๓๓.

#### ๑.๒ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กล้า ทองขาว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”  
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บาง  
แสน, ๒๕๒๓.

- เกล็ดแก้ว ร่วงลือ. “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด”.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- ไกรเวช ธรฤทธิ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการ  
ประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”. ปรินญา  
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒.
- โกวิท นนทะเสน. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงการทาง สังกัดสำนัก  
ทางหลวงที่ ๕ (ขอนแก่น)”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.
- สิบคำรจอก จรินทร์ ย่องุ่น. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด  
ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต”. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
ทักษิณ, ๒๕๔๒.
- จรัญ บุญประกอบ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๒.
- เรืออากาศเอก ณรงค์ สวีแพทย์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ  
ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน๗๑ กองพลบินที่ ๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. ปรินญาณิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๗.
- นิคม พรหมชัย. “ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้” ปรินญาณิพนธ์  
กศม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๕.
- นันทพร รัฐถาวร. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ศิลป  
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.
- จำสืบเอก ปฏิศักดิ์ เจริญรบ. “ การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหาร เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ใน  
กองพลพัฒนาที่ ๔”. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๘
- ยงยุทธ สิมพา. “ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
อุดรธานี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
๒๕๔๒.

โสภณ ณ พัทลุง. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจของตำรวจ สังกัด กอง บังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ๔ ประจวบคีรีขันธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๖

สุภรณ์ ศรีพหล. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. ประจวบคีรีขันธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๕.

สุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม. “ความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

#### ๑.๓ เอกสารอื่นๆ

จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด.สรุปผลการปฏิบัติงานรอบ ๑ ปี (ค.ค.๔๗-ก.ย.๔๘). ร้อยเอ็ด : จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด, ๒๕๔๘. (อัดสำเนา).

#### ๒. ภาษาอังกฤษ

Abraham H. Maslow. Maslow on Management. แปลโดย พันโท อานันท์ ชินบุตร: กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นำอักษรการพิมพ์, 2549.

Herzberg, Mausner and Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons Inc.195, p.113.

Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York: Harper and Row . Inc.1968, p.31.

Mc Clellan, D.C. The Achieving Society. New Jersey : D. Van Nostrand Company. 1961, p.2.



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ  
ที่ให้คำปรึกษาและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ผศ.ดร.เคชา ใจกลาง

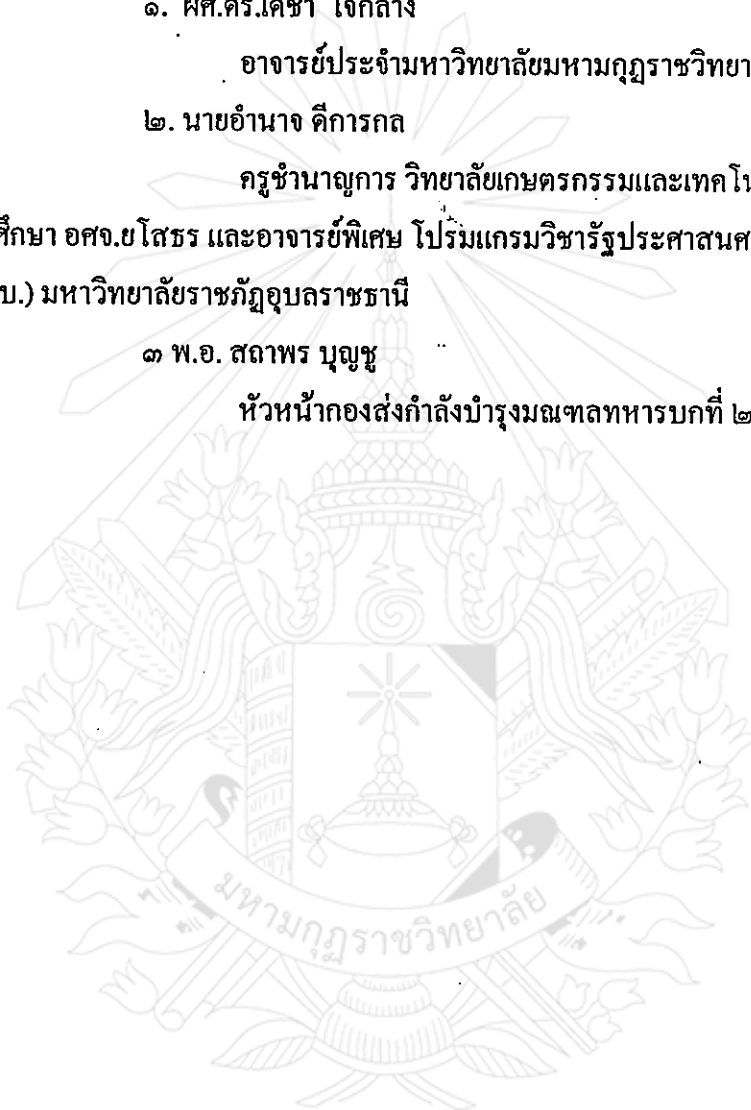
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๒. นายอำนาจ ดิการกถ

ครูชำนาญการ วิทยาลัยเกษตรกรรมและเทคโนโลยีโสธร เขตพื้นที่  
การศึกษา อศจ.ยโสธร และอาจารย์พิเศษ โปรแกรมวิศวกรรมศาสตร สาขาศิลปศาสตร์  
(ศศ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๓ พ.อ. สถาพร บุญชู

หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุงมณฑลทหารบกที่ ๒๔





ภาคผนวก ข  
หนังสือราชการที่ออกระหว่างวิจัย



ที่.ศธ 6015/ว 2 2-1

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
 ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
 จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

3 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์เกี่ยวกับรวบรวมข้อมูล

เจริญพร มุ่งปฏิบัติการจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

ด้วย จำดียบเอกอมตะ วงศ์สุน นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกวามอนุเคราะห์ให้ นักศึกษาค้างกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อ ไปรลทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษา วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว ๒๕๖๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร พ.อ.สถาพร บุญชู

ด้วย จำสืบเอกอมตะ วงศ์สุน นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาประวัติศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอคํอบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อ โปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษา วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)





ที่ ศธ 6015/ว ๒๖๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเดียงเมียง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอำนาจ ทักการกล

ด้วย จำสืบเอกอมตะ วงศ์คุณ นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุ โมนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ที่ ศธ 6015/ว 23๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเล็งขามเมือง  
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง  
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร. เกชา ใจกลาง

ด้วย จำสิบเอกอมตะ วงศ์ถุน นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาประวัติศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

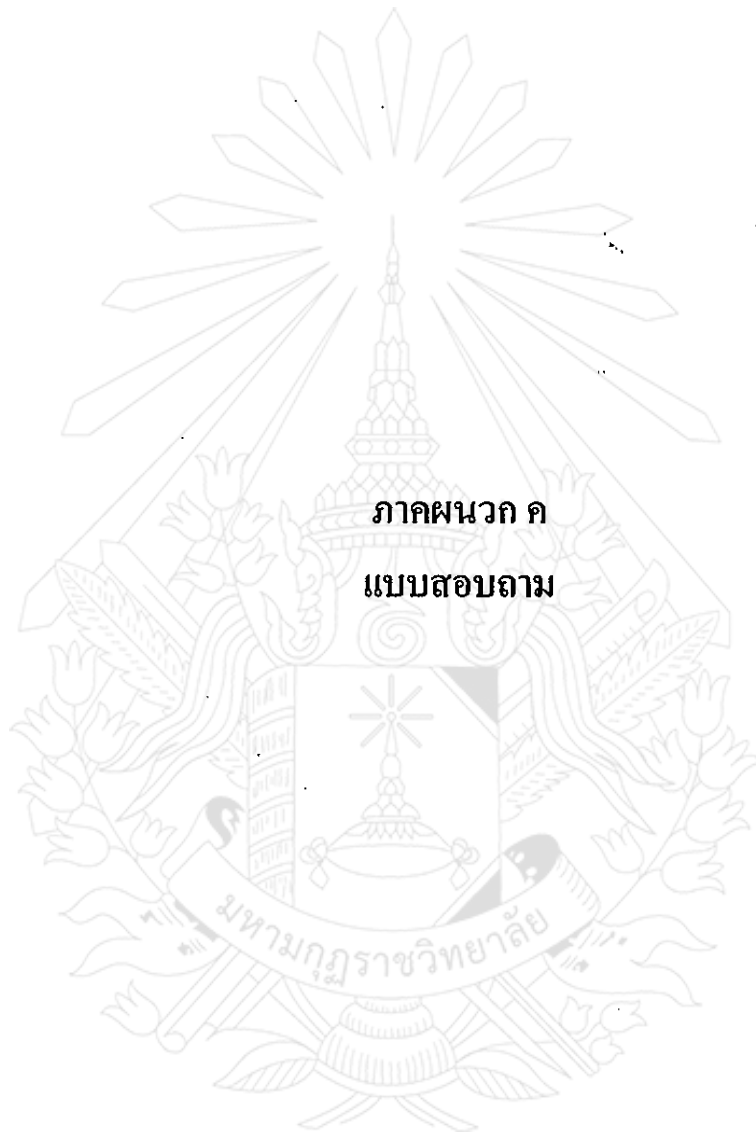
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย  
เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

ผู้ดำเนินการวิจัย จ.ส.อ. อมตะ วงศ์สุน

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
ข้าราชการทหารจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

๒. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่  
ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก

๓. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุน  
การปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตาม  
ความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และผู้ที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

จ.ส.อ. อมตะ วงศ์สุน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
คำชี้แจง

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำถามแล้วทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

- ๑) อายุ ( ) ต่ำกว่า ๓๕ ( ) ๓๕ ปีขึ้นไป
- ๒) ประสบการณ์การทำงาน ( ) ต่ำกว่า ๑๕ ปี ( ) ๑๕ ปีขึ้นไป
- ๓) ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีขึ้นไป



ตอนที่ ๒ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจังหวัด  
ทหารบก ร้อยเอ็ด

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยแต่ละช่องมีค่าคะแนน

พึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ ๕	คะแนน
พึงพอใจมาก	เท่ากับ ๔	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ ๓	คะแนน
พึงพอใจน้อย	เท่ากับ ๒	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ ๑	คะแนน

ข้อ ที่	องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่กับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๑.	<b>ความสำเร็จของงาน</b> ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม วัตถุประสงค์					
๒.	ท่านพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านทำ					
๓.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
๔.	ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน					
๕.	ผู้บังคับบัญชาช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน					
๖.	ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานของท่าน					
๗.	<b>การยอมรับนับถือ</b> ผลงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
๘.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาหารือในการทำงานของท่าน					
๙.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
๑๐.	ท่านรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ จังหวัดทหารบก ร้อยเอ็ด					

ข้อที่	องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่กับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๑๑.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
๑๒.	เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกสำคัญของหน่วยงาน					
	<b>ลักษณะของงาน</b>					
๑๓.	ท่านเข้าใจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
๑๔.	ท่านรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน					
๑๕.	งานที่ท่านทำจะต้องอาศัยความคิดริเริ่ม					
๑๖.	ท่านได้นำเทคนิคและประสบการณ์เข้าช่วยในการตัดสินใจ					
๑๗.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
๑๘.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
	<b>ความรับผิดชอบ</b>					
๑๙.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงาน					
๒๐.	ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
๒๑.	ท่านรับผิดชอบงานจังหวัดทหารบกด้วยความสำนึกในหน้าที่และเต็มใจ					
๒๒.	ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดเป็นส่วนใหญ่					
๒๓.	ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
๒๔.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา					
๒๕.	ท่านมีโอกาสดำเนินงานอย่างอิสระ					

ข้อที่	องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่กับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๒๖.	<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่</u> ตำแหน่งทางราชการที่ท่านทำอยู่มีโอกาส เจริญก้าวหน้า					
๒๗.	ท่านมีโอกาสหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม					
๒๘.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์					
๒๙.	พอใจความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ซึ่งท่าน ปฏิบัติอยู่ขณะนี้					
๓๐.	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น					
	<u>เงินเดือน</u>					
๓๑.	สวัสดิการที่ท่านได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน					
๓๒.	ความเหมาะสมระหว่างรายรับกับรายจ่ายใน ครอบครัวของท่าน					
๓๓.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่ พอใจ					
๓๔.	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกเงิน ช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ					
๓๕.	อัตราเงินเดือนซึ่งท่านรับอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มีตำแหน่งเท่ากัน					
	<u>นโยบายและการบริหาร</u>					
๓๖.	หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามนโยบายจาก หน่วยงานที่กำหนดให้					
๓๗.	นโยบายมีส่วนให้ท่านสามารถที่จะตัดสินใจ					
๓๘.	ความพอใจในการบริหารหน่วยงานของท่าน					
๓๙.	ท่านพอใจในการติดตาม แนะนำควบคุมและกำกับ ของผู้บังคับบัญชา					



ข้อที่	องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่กับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๔๐.	การประสานประโยชน์ของหน่วยงานกับตัวท่าน					
๔๑.	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติจากหน่วยเหนืออย่างพอเพียง					
๔๒.	<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b> ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติ					
๔๓.	เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
๔๔.	ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของทุกคนในหน่วยงาน					
๔๕.	ท่านพอใจใน สัมพันธภาพที่มีต่อกันในจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด					
๔๖.	ท่านพอใจในการมีส่วนร่วมสังสรรค์ของเพื่อนร่วมงานตามโอกาส					
๔๗.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
๔๘.	ท่านพอใจในการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
๔๙.	<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b> สถานที่ซึ่งท่านปฏิบัติงานมีการจัดบริเวณสะอาดสวยงามน่าอยู่					
๕๐.	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					
๕๑.	บรรยากาศภายในหน่วยงานทำให้ท่านอยากทำงาน					
๕๒.	เครื่องอำนวยความสะดวกเช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ในสำนักงานของท่าน					
๕๓.	ความคล่องตัวมีอิสระในการทำงานของท่าน					
๕๔.	ระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วทั่วถึงถูกต้องและชัดเจน					

ข้อที่	องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่กับความพึงพอใจ	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๕๕.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
๕๖.	<u>การปกครองบังคับบัญชา</u> ท่านมีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา					
๕๗.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน					
๕๘.	ผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
๕๙.	ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม					
๖๐.	ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ความเป็นอยู่ใน การปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงาน					



องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	ข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
<p>๔. ความรับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ)</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสดำเนินการต่อ ได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน และได้วุฒิสูงขึ้น)</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๖. เงินเดือน (ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นราย เดือน ทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่นๆ)</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>๗. นโยบายและการบริหาร (แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนซึ่งจะ นำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ)</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ จำสิบเอก อมตะ วงศ์สุน  
วันเกิด ๕ กรกฎาคม ๒๕๐๖  
สถานที่เกิด อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๑๘๕/๒๑๕ หมู่ ๑๑ ตำบลเหนือเมือง  
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ.๒๕๔๗ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาวิชาเอกรัฐศาสตร์  
การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน เสมียน  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด

