สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

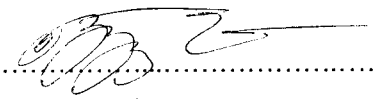
พ.อ. มนต์ชัย ประมวลธน

27 ก.ย. 2560
372764 #b00244713

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

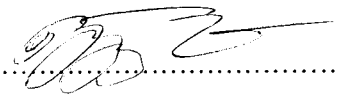
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ พันเอก มนต์ชัย ประมวลธน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



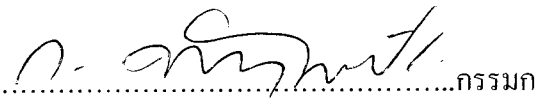
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



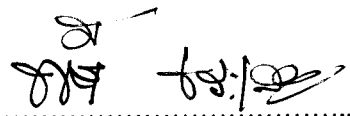
.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)
วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำชี้แนวทางที่ถูกต้อง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา จนผู้วิจัยได้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาและทำวิจัยฉบับนี้ และขอขอบพระคุณ พันเอก ดร.ภาณุพงษ์ สุวรรณณุสส์ รองผู้บัญชาการโรงเรียนช่างฝีมือทหาร ผู้ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และข้าราชการในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้ให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานนิพนธ์ฉบับนี้ และขออภัยที่ไม่สามารถระบุนามได้ครบ

นอกจากนี้ ขอขอบคุณกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาวิจารณ์ผลงาน และให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พ.อ.มนต์ชัย ประมวลธน

56930270: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/ ข้าราชการ กรมข่าวทหาร/ กองบัญชาการกองทัพไทย

มนต์ชัย ประมวลธน: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (SATISFACTIONS OF GOVERNMENT SERVICE PRACTICE, DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ด. 105 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย" ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 153 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามสัดส่วนตามหน่วยงานเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรมาศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ค่าสถิติ F-test หรือ ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

56930270: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: SATISFACTIONS OF GOVERNMENT SERVICE PRACTICE/ DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE/ ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

MONCHAI PRAMUALTHON: SATISFACTIONS OF GOVERNMENT SERVICE PRACTICE, DIRECTORATE OF JOINT INTELLIGENCE, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 105 P. 2015.

Study of satisfactions of government service practice, Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters this is the quantity research aims for keep the satisfaction of practice of government service Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters and compare between satisfactions of government service Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters. Separated as individual factors, Representative samples are government service Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters at 153 people. Calculated by Yamane method. And stratified sampling as the proportion of department to get the samples that is representative for research. Implement of gathering the information is questionnaires. Statistics that used for research are percentage, average, SD, t-test, F-test, One-way ANOVA and test of different by using LSD at significant level is 0.05

The study found that satisfactions of government service practice, Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters is in high level. When consider as motivation factor is in high level by respectively arrange they are work type, success, responsibility, opportunity and growth and the last one is acknowledged. In support factor is in high level that is arranged from most to less is work status then be secure in work, relationships with colleagues, method of control and administration, work environment, administration policy, individual living and the last one is salary and welfare.

The result of hypothesis is government service practice, Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters are in genders, ages, marriage status and practice period are different have not different in satisfactions. Government service practice, Directorate of Joint Intelligence, Royal Thai Armed Forces Headquarters that is different in education level, salary per month and work position are Satisfy in work practice with significant level at 0.05

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 15

ข้อมูลทั่วไปของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 29

3 วิธีดำเนินการวิจัย 37

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 37

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 39

เกณฑ์ในการให้คะแนน 39

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 40

การเก็บรวบรวมข้อมูล 40

การวิเคราะห์ข้อมูล 41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	42
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	42
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	45
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย	71
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก	92
ภาคผนวก ข	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	19
2	จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากร	38
3	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน	46
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ	47
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	48
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	49
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	50
9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน	51
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	52
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 54

13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 55

14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 56

15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 57

16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ 58

17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 59

18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน 60

19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ 62

21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ 62

22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ 63

23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา 63

24 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา 64

25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา 64

26 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส 65

27 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส 65

28 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน 66

29 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน 66

30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ 68

32 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 69

33 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน 69

34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 70

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	18
3	การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ	21
4	โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	24
5	โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (เพื่อพราง)	25
6	โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ณ ปัจจุบัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554	26

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรจะผสมผสานความร่วมมือเหล่านั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานเป็นภาวะบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและเป็นสิ่งแสดงถึงความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่องาน หรือประสบการณ์จากการทำงาน ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อรัญญา มนูญญา, 2545, หน้า 2)

ข้าราชการนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารระบบราชการ เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต จิตใจ มีความคิด มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำทรัพยากรด้านการเงินและอุปกรณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการทำงาน ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของประชาชนทั่วไปต้องมีความตื่นตัว ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สุริยะ ประเสิรฐศรี, 2556, หน้า 3)

ในส่วนของกองทัพไทยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของกองทัพขึ้น โดยออกพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 โดยตามมาตรา 18 กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานในส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหาร ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ จากการเปลี่ยนแปลงการจัดส่วนราชการตาม พ.ร.บ. จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ส่งผลให้มีการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ

กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหมใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพงานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ฯ ดังกล่าว จึงมีการจัดทำพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 ขึ้นตามมาตรา 3 แบ่งส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม และในมาตรา 6 กำหนดให้กรมข่าวทหารมีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยภายในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินการด้านวิเทศสัมพันธ์ของกองทัพไทย โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (วิระ เธียรธโนปจัย, 2553, หน้า 30)

ด้วยเหตุดังกล่าว ปัจจุบันกรมข่าวทหารได้มีการปรับโครงสร้างภายในองค์กรใหม่ เนื่องจากโครงสร้างเดิม พ.ศ. 2550 เป็นโครงสร้างที่จัดทำขึ้นก่อนที่ พ.ร.บ. จัดระเบียบราชการกลาโหม พ.ศ. 2551 ที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยให้การปรับโครงสร้างมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป ดังนั้น อาจมีผลโดยตรงต่อการกำหนดแนวทางในการสร้างและพัฒนาบุคคลากรภายในกองทัพโดยไม่สร้างคนใหม่ รวมถึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ภายในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของกองทัพ และรวมถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในทุกระดับ เพราะข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งเดิมหน้าที่ของกรมข่าวทหารมีหน้าที่เฉพาะในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทยเพียงอย่างเดียว แต่เมื่อพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ หน้าที่ของกรมข่าวทหารได้มีการขยายขอบเขตหน้าที่ไปยังกองทัพด้วย ส่งผลให้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การปฏิบัติงาน มีการจัดการที่ดี โอกาสที่จะทำให้ผลงานออกมาได้ดี มีประสิทธิภาพ ย่อมสำเร็จลุล่วงไปได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในทุกระดับ จึงต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลหรือบุคคลากร รวมทั้งต้องให้กำลังใจ การยกย่อง และการส่งเสริมทางด้านสวัสดิการแก่กำลังพลเป็นอย่างยิ่งและจริงจัง

ดังนั้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้บุคลากรมีความรู้สึก ทัศนคติ ตลอดจนอารมณ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการมีสวัสดิการที่ดี มีการส่งเสริมให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดผลงานที่ดี ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยที่ตั้งไว้ให้มากที่สุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากข้าราชการมีพื้นฐานทางจิตใจที่ตกต่ำ เช่น เบื่อการมาทำงาน ขาดงานบ่อย การลาหยุด มาสาย ทำงานบกพร่อง ล้าช้า

ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานทั้งสิ้น ส่งผลให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการพัฒนาต่อหน่วยและกองทัพ

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาในการปฏิบัติราชการ เพื่อการยกระดับและปรับปรุงแก้ไขระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อหน่วยของตนเอง และให้มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ซึ่งส่งผลดีและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้ผลงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับนโยบายที่ตั้งไว้ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบบยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.1 เพศของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.2 อายุของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรสของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.6 รายได้ต่อเดือนของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการ กรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 248 นาย ประกอบด้วย นายทหารระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 174 นาย และนายทหารชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 74 นาย (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2557)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ประกอบด้วย

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ผู้วิจัยทำการรวบรวม ศึกษา และทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

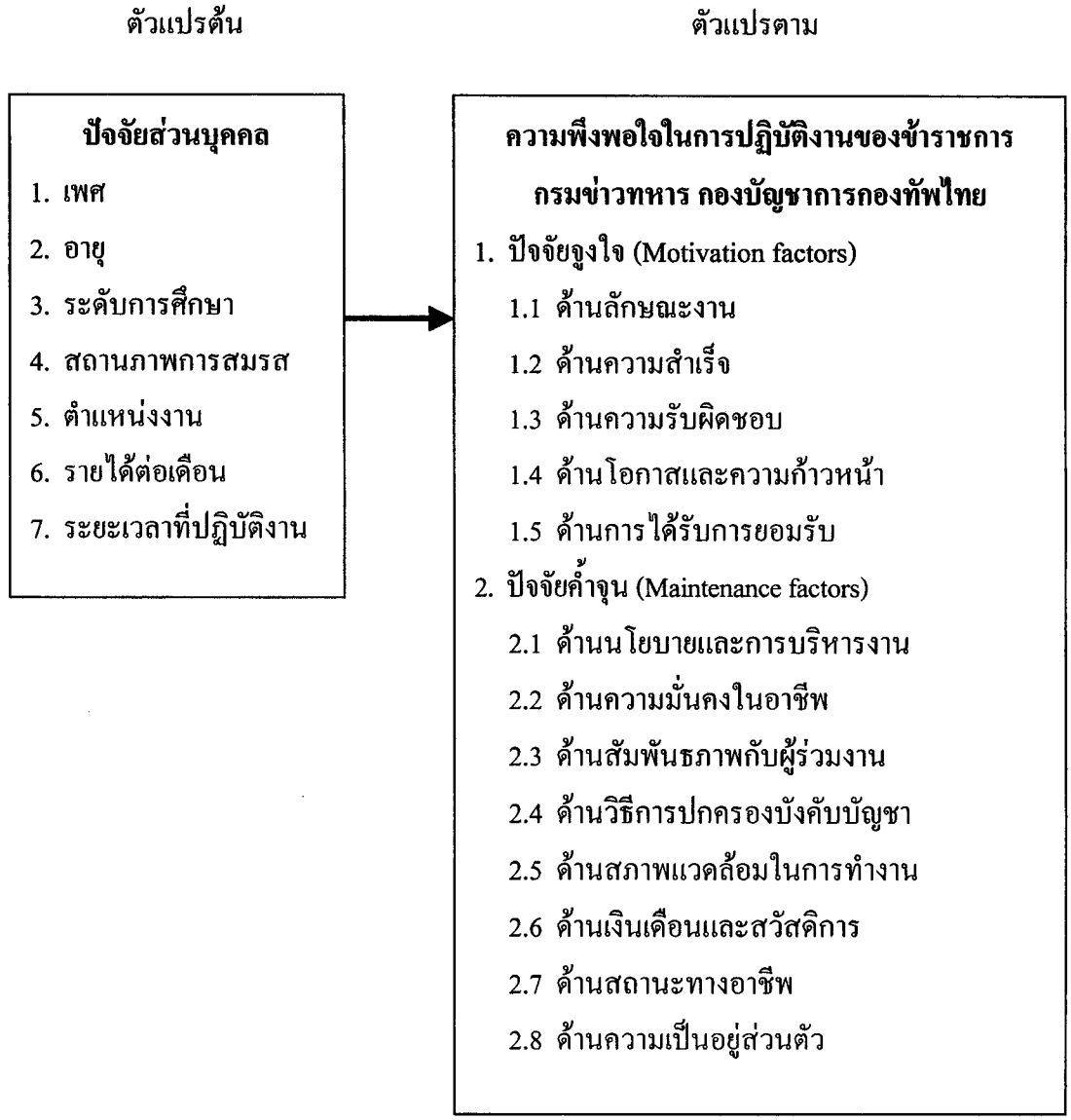
ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) และทฤษฎี ERG ของ Alderfer (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายและขอบเขตคำจำกัดความของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเป็นตัวการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของข้าราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

ลักษณะงาน หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ความสำเร็จ หมายถึง การที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การได้รับการยอมรับและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม มีอิสระในการทำงาน และรู้สึกพอใจกับความรับผิดชอบ และสามารถทำงานได้ทันตามแผน

โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ได้รับโอกาสในการอบรม สัมมนา หรือดูงาน ค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหาร ระเบียบข้อบังคับ และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะเป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และสถานะทางอาชีพ

ข้าราชการ (Government official) หมายถึง ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึงพลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก

นายทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร (ประทวน) หมายถึง ข้าราชการที่มีชั้ยยศตั้งแต่ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึงจ่าสิบเอก (พ) พันจ่าเอก (พ) พันจ่าอากาศเอก (พ)

กองบัญชาการกองทัพไทย (Royal Thai Armed Forces) หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม

กรมข่าวทหาร (Directorate of Joint Intelligence) หมายถึง ส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง พอใจในระเบียบ กฎข้อบังคับ มีการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหาร และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดอย่างชัดเจน

ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำแล้วไม่มีความเสี่ยงในการถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือถูกให้ออกจากงาน

ความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสมัครสมาน สามัคคี มีการติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานบริเวณโดยรอบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน/ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงาน โดยใช้หลักการและเหตุผล มีความยุติธรรมในการปกครอง ช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน

สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตต่อตัวเองและครอบครัว และมีเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการบริหารกำลังพลของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นไป

2. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หรือในการรับราชการที่คล้ายคลึงกัน หรือเป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไป

3. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

Yoder (1959 อ้างถึงใน ทวินพัฒก์ จบกลศึก, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ เมื่องานนั้นได้ให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ

Locke (1976 อ้างถึงใน พิภพ วชังเงิน, 2547, หน้า 60) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง เป็นภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในงานของบุคคล

Vroom (1964 อ้างถึงใน ทวินพัฒก์ จบกลศึก, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคตินั้น เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ และทัศนคติในทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกส่วนหนึ่งด้วย

Good (1973 อ้างถึงใน ทวินพัฒก์ จบกลศึก, 2544, หน้า 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่มีต่องาน โดยที่ระดับความพึงพอใจดังกล่าวนั้น เกิดขึ้นจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน

Benjamin (1973 อ้างถึงใน ทวินพัฒก์ จบกลศึก, 2544, หน้า 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายตามความต้องการ หรือตามแรงจูงใจ

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519, หน้า 259) เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของมนุษย์ คือ ท่าทีทั่วไป ซึ่งมีผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะของปัจเจกบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนประกอบระหว่างท่าที ลักษณะส่วนตัวของบุคคล และขวัญนั่นเอง

วชิรพล รัตนสุวรรณ (2548 อ้างถึงใน บุญลาภ สุกใส, 2544) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นผลบวกหรือลบก็ได้ในสถานการณ์ของการทำงาน ในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้เกิดความพึงพอใจ เพราะผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล

จิดาภา รัตนอุบล (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานของตนให้มีความสุข ถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านแรงกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งาน งานก็จะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข ความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น

นภเดช แป้นศรี (2544) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีของตนต่องานที่ทำว่าเต็มใจหรือไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น มนุษย์จึงมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ หากได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้ว ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ยุพดี ดีอินทร์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้ อันจะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จที่ตนทำ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย ส่วนความไม่พึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้นอาจไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อมีความพึงพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระยะหนึ่งแล้ว เมื่อเวลาหรือสถานการณ์เปลี่ยนไป บุคคลมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยเป็นอยู่ หรือที่เคยได้รับอยู่แล้วก็ได้ หรืออาจตั้งความหวังในบางอย่างสูงขึ้นไปอีก

นงลักษณ์ นิ่มปี (2547) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากการทำงาน

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

กริช เกตุแก้ว (2537 อ้างถึงใน ศักดิ์ศิริ แข็งแรง, 2546, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการบริหารงานที่ยึดหลักปรัชญา เพื่อส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานบังเกิดการพึงพอใจดังนี้

1. ศักดิ์ศรีของคน คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ดังนั้น ระบบการใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในคณะบุคคลที่ร่วมกันทำงานอยู่ ก็คือ การยอมรับนับถือศักดิ์ศรีของคนในฐานะมนุษยชน ความสามัคคีธรรมในหมู่คณะจะไม่เกิดขึ้น ถ้ายังมีการดูถูกดูแคลนกันอยู่ ดังนั้น การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นเยื่อใยที่ทำให้คนแต่ละคน ทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกันสามารถยึดเหนี่ยวกันเป็นคณะบุคคล และองค์การอยู่ได้

2. มูลเหตุจูงใจในการทำงาน มูลเหตุจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลหรือหมู่คณะ มีขวัญหรือกำลังใจในการทำงานให้เกิดผลงานดีที่สุด มูลเหตุจูงใจดังกล่าว มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสถานที่ แสงสว่าง การจัดระเบียบสำนักงาน

2.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงานและทางครอบครัว

2.3 ฐานะทางสังคม หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด อีกด้านหนึ่งเป็นเรื่องของจิตใจของแต่ละคนที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานว่า ตนเองเป็นผู้มีหน้าที่การงานที่มีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่จำกัดว่างานนั้นจะเป็นอย่างไร

2.4 ความรู้สึกต่องาน เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่างานนั้นเป็นผลประโยชน์ร่วมกันทั้งของตนเองและหมู่คณะ บุคคลจะมีใจรักงาน ซึ่งเป็นที่มาของการทำงานจนเต็มกำลัง

2.5 เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและใช้ความสามารถในการทำงานโดยเสรี ไม่ตกเป็นทาสทั้งทางกายและใจต่อการบีบบังคับใด ๆ จากภายนอก ไม่จำกัดว่าเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบข้อนี้ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากในประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 อ้างถึงใน ศักดิ์ศิริ แข็งแรง, 2546, หน้า 9) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการจูงใจ ให้บุคลากรพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

1. จูงใจโดยเทคนิคการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผนจัดแบ่งงานในองค์การให้แน่นอน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนให้เป็นธรรม สร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสร้างผู้นำให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

2. สิ่งจูงใจทางด้านสวัสดิการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การสันทนาการ ที่พักอาศัย

นอกจากนี้ได้กล่าวถึงประเภทของสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนอยากทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นเงิน สามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจไม่เป็นเงิน เป็นความต้องการด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และความมั่นคงของงาน

ณัฐพร สัทธยาพร (2535, หน้า 10-16) ได้อ้างถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

Newcomer (1955 อ้างถึงใน ณัฐพร สัทธยาพร, 2535, หน้า 10) พบว่า มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาพบเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอภิปรายรายงานเพื่อให้เข้าใจชัดเจน แสดงความสนใจในความคิดเห็น คำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงาน ควรจะรู้ความก้าวหน้าและบทบาทของแผนกของเขาว่า มีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้รับสภาพการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง จะเป็นการลดความเบื่อหน่าย และเป็นการพักเหนื่อยด้วย

Chuden and Sheman (1968 อ้างถึงใน ณัฐพร สัทธยาพร, 2535, หน้า 10-11) มีความเห็นโดยสรุปกว้าง ๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีการทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า ทางลบ ได้แก่ ความกลัวและการลงโทษ นอกจากนั้นยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลดีควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง

2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันในการทำงานกับตัวเองหรือแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเองและเป็นแรงผลักดันชนิดหนึ่งช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน

3. การได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสรู้ผลงานที่ตนทำ เพื่อประโยชน์ 2 ประการ คือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

Barnard (1968 อ้างถึงใน ณัฐพร สัทธยาพร, 2535, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงาน หรือผู้บริการหน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสวัสดิการที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-matter opportunities) เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

3. สภาพทางร่างกายที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. การทำดีเพื่ออุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่ได้แสดงนิสัยช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งหากความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of condition to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communication) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกในหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

ณัฐพร สัทธยาพร (2535, หน้า 16) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของนักทฤษฎีแต่ละคนไว้ ดังนี้

Ghiselli and Brown (1995 อ้างถึงใน ณัฐพร สัทธยาพร, 2535, หน้า 16) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ รายได้ตอบแทนพิเศษ จากการศึกษาพบว่า เพศชายให้ความสำคัญกับรายได้มากกว่าเพศหญิง

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงานเป็นไปด้วยดี จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้ร่วมงานจะใส่ใจในการทำงานยอมอุทิศเวลาให้กับการการทำงานอย่างเต็มที่

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายทฤษฎี ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 109-111) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1.1 คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไป ไม่มีวันสิ้นสุด

1.2 ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

1.3 ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการด้านนี้ องค์การจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทน เพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคามเสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตราย ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่า มีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

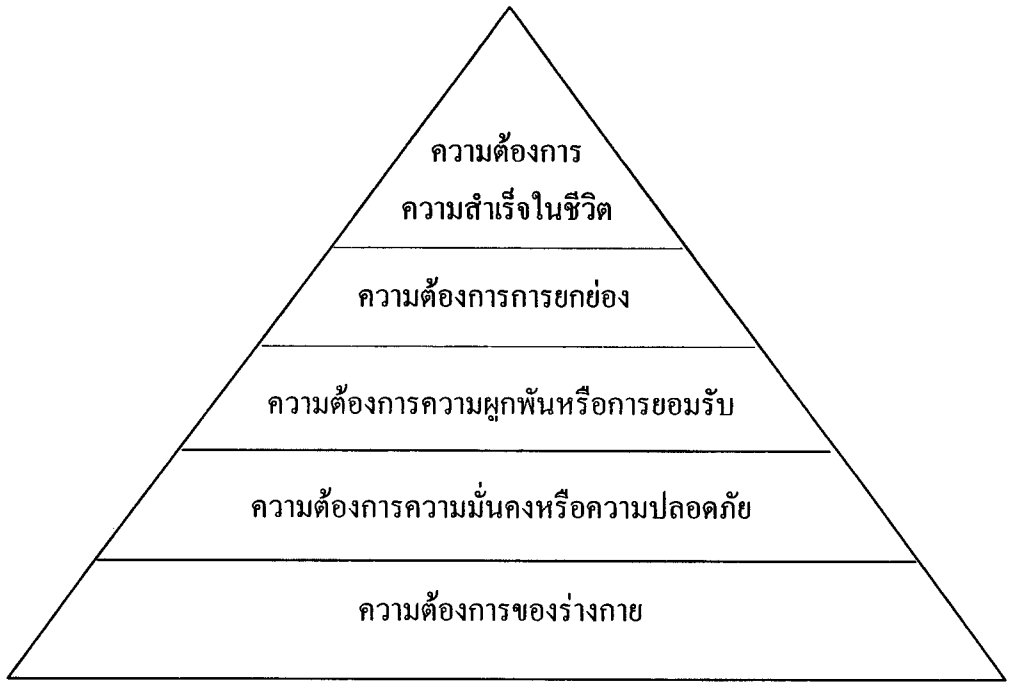
ขั้นที่ 3 ความต้องการผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะพัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่มของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการ

ดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่า ผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง กล่าวโดยสรุป คือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

Maslow เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” เขากล่าวว่า เมื่อความต้องการระดับ “ต่ำสุด” ได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ระดับที่ “สูงขึ้น” ต่อไปจะมีความสำคัญมากที่สุด และต่อไปตามลำดับดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 110)

ทฤษฎีของ Maslow สามารถนำมาอธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานได้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับความต้องการของบุคคลทั้งสองแตกต่างกัน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 412-415) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจโดย Herzberg ซึ่งได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดของทฤษฎีสองปัจจัย มีดังนี้

2.1 ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา หรือผู้บังคับบัญชาจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจ เช่น นโยบายการบริหารงานของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้ผลิตลดลง ปัจจัยค้ำจุนจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นทางลบ

2.2 ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) หรือสิ่งจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง สิ่งที่ Herzberg ได้พบในงานวิจัยของเขา ทำให้เขาได้ให้ทัศนะในเรื่องของอิทธิพลที่แตกต่างกันจากชุดของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจแตกต่างกัน โดยเขาเสนอว่าควรมีแนวต่อเนื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่ทำสองอัน แทนที่จะเป็นแนวต่อเนื่องเพียงอันเดียวเหมือนรูปในอดีต นั่นคือ แนวความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยตาม Herzberg จะมีมิติหนึ่งของแนวต่อเนื่องความพึงพอใจไปจนถึงความไม่พึงพอใจ และในอีกมิติหนึ่งของแนวต่อเนื่องจากมีความไม่พึงพอใจไปจนถึงไม่มีความไม่พึงพอใจ ซึ่งมิติของแนวต่อเนื่องทั้งสองนี้ก็จะเกี่ยวข้องกับชุดของปัจจัยที่แตกต่างกันสองชุด คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจจะเป็นสาเหตุเบื้องต้นของการเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และการจูงใจ (Motivation) ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสาเหตุเบื้องต้นของการเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และการขาดซึ่งการจูงใจ (Lack of motivation) ซึ่งในการวิจัยของ Herzberg พบว่าถ้าปัจจัยค้ำจุนมีไม่เพียงพอก็จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในขณะที่ถ้าปัจจัยค้ำจุนมีเพียงพอก็เพียงแต่จะทำให้รู้สึกว่าไม่มีความไม่พึงพอใจ นั่นคือ ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสามารถเทียบเท่าได้กับความต้องการในขั้นต้นตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) ในขณะที่ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสามารถเทียบเท่าได้กับความต้องการในขั้นสูงตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)
1. ความสำเร็จในการทำงาน	1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การยอมรับ	2. การบังคับบัญชา
3. ลักษณะของงานที่ท้าทาย	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	4. สภาพการทำงาน
5. การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน	5. เงินเดือน
6. การเพิ่มพูนความรู้ในงาน	6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนและลูกน้อง

3. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG Theory) (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, หน้า 104) หลังจากที่ Maslow และ Herzberg ได้สร้างทฤษฎีของตน Clayton Alderfer ได้เสนอทฤษฎีซึ่งมีลักษณะขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg โดยยึดการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการคงอยู่ต่อไป (Existence needs) หมายถึง ความต้องการในด้านวัตถุและทางร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relateness needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ความต้องการทางสังคม

3.3 ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

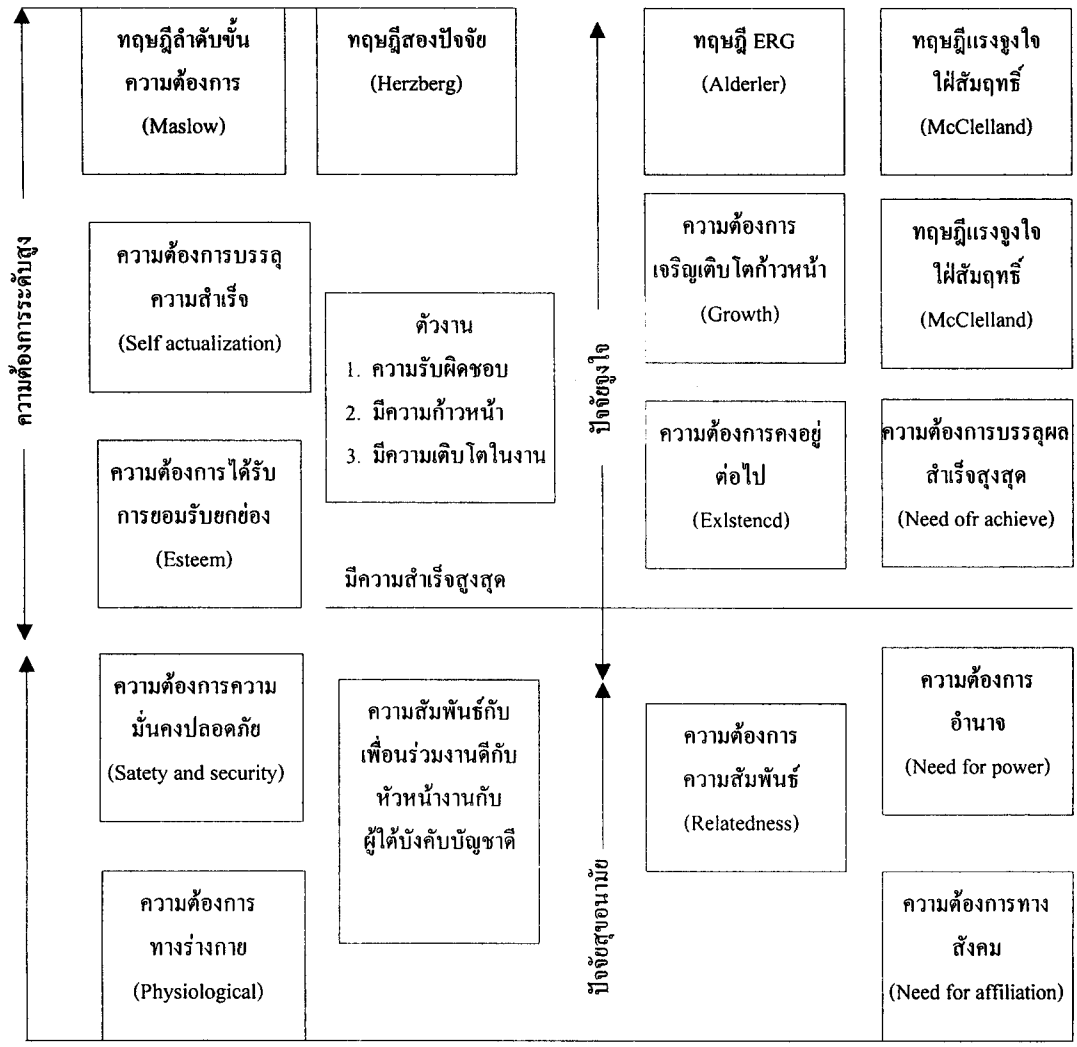
ทฤษฎี ERG มีแนวคิดคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการคงอยู่ต่อไป เปรียบได้กับความต้องการของร่างกายและความต้องการความมั่นคง ความต้องการความสัมพันธ์ เปรียบได้กับความต้องการความผูกพันและความต้องการการยกย่อง และความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้าเปรียบได้กับความต้องการความสำเร็จในชีวิต ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow และ ERG ของ Alderfer แสดงถึงลำดับขั้นความต้องการซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจได้และทำได้โดยการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสำเร็จในชีวิตและเจริญก้าวหน้า

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's needs) (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2547, หน้า 101-102) McClelland ได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลซึ่งมีความต้องการ 3 ด้าน คือ

4.1 ความต้องการบรรลุความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 ความต้องการทางสังคม (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการในการเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น และทำให้ผลการทำงานก้าวไปสู่ระดับสูงขึ้นได้

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการมีอำนาจ มีอิทธิพล ความสามารถในการควบคุมผู้อื่นได้ ความต้องการทั้งสามด้านนี้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงและระดับล่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ



ภาพที่ 3 การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2547, หน้า 103)

ข้อมูลทั่วไปของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย (2557) โครงสร้างการจัดหน่วยของ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหมจัดตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2488 อยู่ในกรมเสนาธิการทหาร ต่อมาเมื่อวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2491 กรมเสนาธิการทหาร เปลี่ยนชื่อเป็น กรมเสนาธิการกลาโหม และในปี พ.ศ. 2497 กรมเสนาธิการกลาโหมได้ยกฐานะของแผนกข่าว ขึ้นเป็นกองข่าว จนกระทั่งในปีถัดมา กรมเสนาธิการกลาโหมได้ยกฐานะกองข่าว กรมเสนาธิการกลาโหม เป็นกรมข่าวเสนาธิการกลาโหม โดยมีชื่อย่อว่า "ขว.กห." ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างครั้งใหญ่ในกองทัพไทย กรมเสนาธิการกลาโหมได้แปรสภาพเป็น กองบัญชาการทหารสูงสุด และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองบัญชาการทหารสูงสุด

กระทรวงกลาโหม โดยเปลี่ยนชื่อ กรมข่าวกลาโหม เป็นกรมข่าวทหาร และให้เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด

กรมข่าวทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัย และการทูตฝ่ายทหารของกองบัญชาการทหารสูงสุด รวมทั้งประสานงานด้านการข่าวกับเหล่าทัพ โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมข่าวทหารได้รับมอบหมายจากกองบัญชาการทหารสูงสุดให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อกองทัพไทย เพื่อตอบสนองนโยบายและยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ผลงานที่สำคัญ ๆ อาทิเช่น การบูรณาการความร่วมมือการปฏิบัติการด้านการข่าวกับเหล่าทัพและหน่วยข่าวอื่น ๆ ทั้งในและนอกกระทรวงกลาโหม จัดทำแผนรวบรวมข่าวสาร การดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสาร เพื่อให้ได้ผลผลิตข่าวกรองของทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา จัดทำประมาณการข่าวกรองยุทธศาสตร์ ปรับปรุงผนวกข่าวกรองประกอบแผนป้องกันประเทศ จัดทำและปรับปรุงคู่มือทำเนียบกำลังรบ รวมทั้งงานด้านการต่างประเทศที่มีความมุ่งหมายให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกองทัพไทยกับกองทัพนานาประเทศ เพื่อนำมาซึ่งความไว้วางใจและความมั่นคงในภูมิภาค ตลอดจนงานตามภารกิจอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ภารกิจกรมข่าวทหาร

มีหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านข่าวกรองต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินการวิเทศสัมพันธ์ของกองทัพไทย โดยมีเจ้ากรมข่าวทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กรมข่าวทหาร มีฐานะเป็นฝ่ายอำนวยการของกองบัญชาการ กองทัพไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านการข่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและหน่วยต่าง ๆ ภายในกองทัพไทย เช่น การผลิตข่าวกรองยุทธศาสตร์สนับสนุนกระทรวงกลาโหม เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ผลิตข่าวกรองยุทธการ สนับสนุนกรมยุทธการทหาร ใช้สำหรับจัดทำแผนการทัพต่าง ๆ เป็นต้น ขอบเขตกิจกรรมด้านการข่าวของกองทัพไทย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มงานด้านการข่าวกรอง กลุ่มงานด้านต่อต้านข่าวกรอง และกลุ่มงานด้านวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งงานทั้งสามกลุ่มมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติไปพร้อมกัน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

กรมข่าวทหาร แบ่งภารกิจรับผิดชอบตามกลุ่มงานด้านการข่าว แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานด้านการข่าว ดำเนินการรวบรวมและผลิตข่าวกรองจากแหล่งข่าวภายในและภายนอกประเทศ ดำเนินกรรมวิธีข่าวสารให้เป็นข่าวกรอง จัดทำข่าวกรองตามห้วงระยะเวลา จัดทำข่าวกรองมูลฐาน ข่าวกรองชายแดน ผนวกข่าวกรองประเภทต่าง ๆ และกระจายข่าวกรองไปยังหน่วยผู้ใช้ข่าวกรอง ทั้งนี้ข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการผลิตข่าวกรองได้มาจากการดำเนินการตามแผนรวบรวมข่าวสาร การประชุมประสานงานข่าวกับหน่วยข่าว และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในประชาคมข่าวกรอง หรือจากการรวบรวมข่าวสาร โดยใช้ช่องทางผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารไทยที่ประจำอยู่ ณ ต่างประเทศ

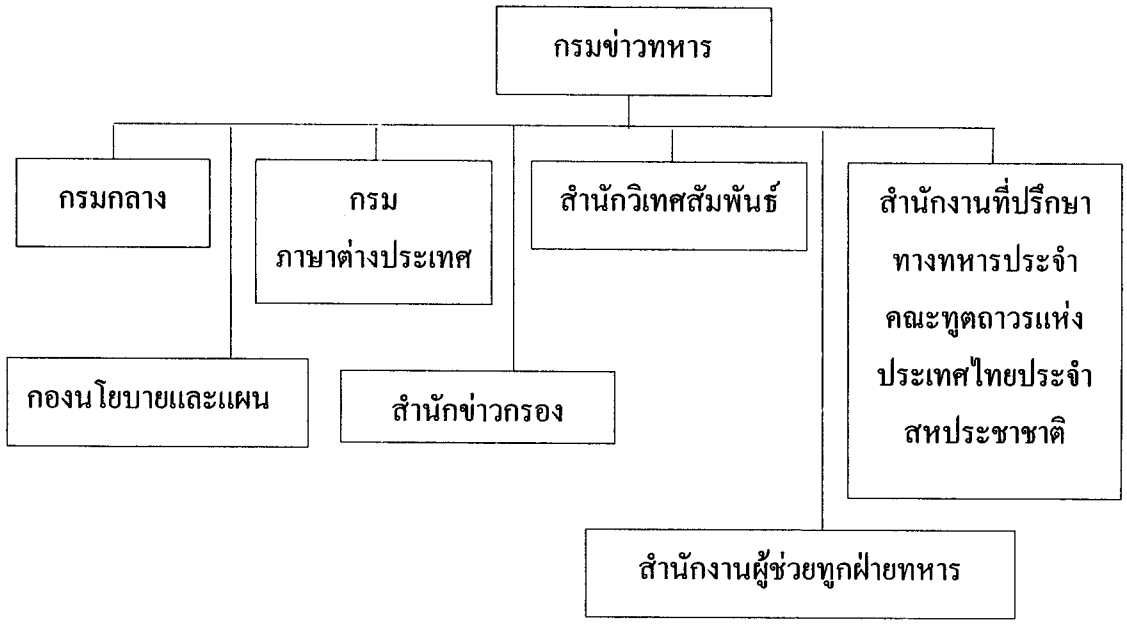
2. กลุ่มงานต่อต้านข่าวกรอง เป็นการดำเนินการเพื่อทำลายประสิทธิภาพในการหาข่าวของฝ่ายตรงข้าม รวมถึงการป้องกันข่าวสารของฝ่ายเราจากการจารกรรม ป้องกันบุคคลให้พ้นจากการบ่อนทำลาย การป้องกันสถานที่ให้พ้นการการก่อวินาศกรรมและป้องกันการติดต่อสื่อสารของฝ่ายเราให้อยู่ในระบบที่ปลอดภัย การปฏิบัติการต่อต้านข่าวกรองจะทำให้ได้มาซึ่งข่าวสารของฝ่ายตรงข้าม เพื่อใช้ในกรรมวิธีผลิตเป็นข่าวกรองได้อีกทางหนึ่งด้วย

3. กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ เป็นงานที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากลุ่มงานอื่นที่จะทำให้ “กองทัพได้รับชัยชนะโดยไม่ต้องรบ” หลาย ๆ ประเทศใช้กิจกรรมวิเทศสัมพันธ์นี้เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ ประสานการช่วยเหลือทางทหารด้านต่าง ๆ และยังเป็นหน่วยงานด้านการข่าวที่สำคัญของกองทัพที่อยู่ในต่างประเทศ โดยจะทำหน้าที่รวบรวมดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสารที่มีผลต่อแผนและยุทธศาสตร์ของกองทัพผ่านกิจกรรมด้านวิเทศสัมพันธ์ เช่น การทูตฝ่ายทหาร พิธีการทูต การเยี่ยมเยือน การรับรอง การจัดตั้งสำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารประจำต่างประเทศ เป็นต้น

โครงสร้างการจัด กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย (ก่อน พ.ร.บ. จัดระเบียบราชการ กห. พ.ศ. 2551)

กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 กอง 2 สำนัก และ 2 สำนักงาน คือ กองกลาง กองนโยบายและแผน กองการภาษาต่างประเทศ สำนักข่าวกรอง ซึ่งประกอบด้วย กองรักษาความปลอดภัย กองข่าว กองวิจัยและพัฒนาการข่าวกรอง สำนักวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย กองวิเทศสัมพันธ์ กองการทูตฝ่ายทหาร และกองพิธีการทูต สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารไทยประจำกรุงบราซิเลีย กรุงพริทอเรีย และสำนักงานที่ปรึกษาทางทหารประจำคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ

372764



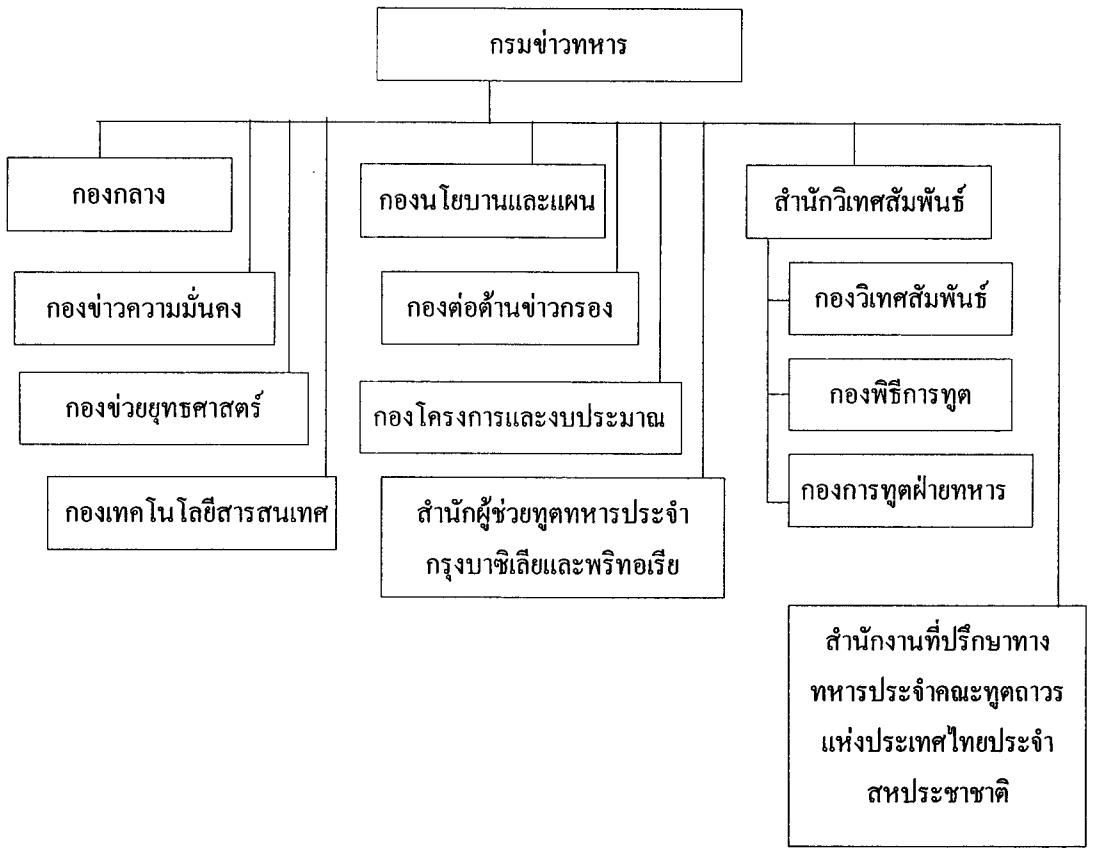
ภาพที่ 4 โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (โครงสร้างเดิม พ.ศ. 2550 จัดทำขึ้นก่อน พ.ร.บ จัดระเบียบราชการ กห พ.ศ. 2551 ยังไม่เกิดขึ้น) (กรมข่าวทหาร, 2552, หน้า 5)

การพัฒนาโครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้เมื่อ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 ในไตรมาสที่ 18 กำหนดให้ "กองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทย ในการเตรียมกำลังการป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ" ซึ่งจากพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมตามมาตราดังกล่าว ทำให้กรมข่าวทหารต้องปรับเปลี่ยนภารกิจจากเดิมที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการข่าวเพื่อสนับสนุนให้กับกองบัญชาการทหารสูงสุด ปรับเปลี่ยนเป็นกรมเสนาธิการร่วมด้านข่าวกองทัพไทย มีหน้าที่ควบคุม อำนวยการ สั่งการ และกำกับดูแลหน่วยงานด้านการข่าวของกองทัพไทย อีกทั้งปัจจุบันภัยคุกคามแบบดั้งเดิมหรือภัยคุกคามตามแบบ (Traditional threat) ลดลง ในขณะที่ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Non traditional threat) มีเพิ่มมากขึ้นทั้งชนิดและปริมาณ ลักษณะงานด้านการข่าวเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก ภาพข่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินการเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงนี้

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบการปฏิบัติงานของกรมข่าวทหาร เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนองงานด้านการข่าวให้กับผู้ใช้ข่าวได้อย่างทันเวลา และมีประสิทธิภาพ

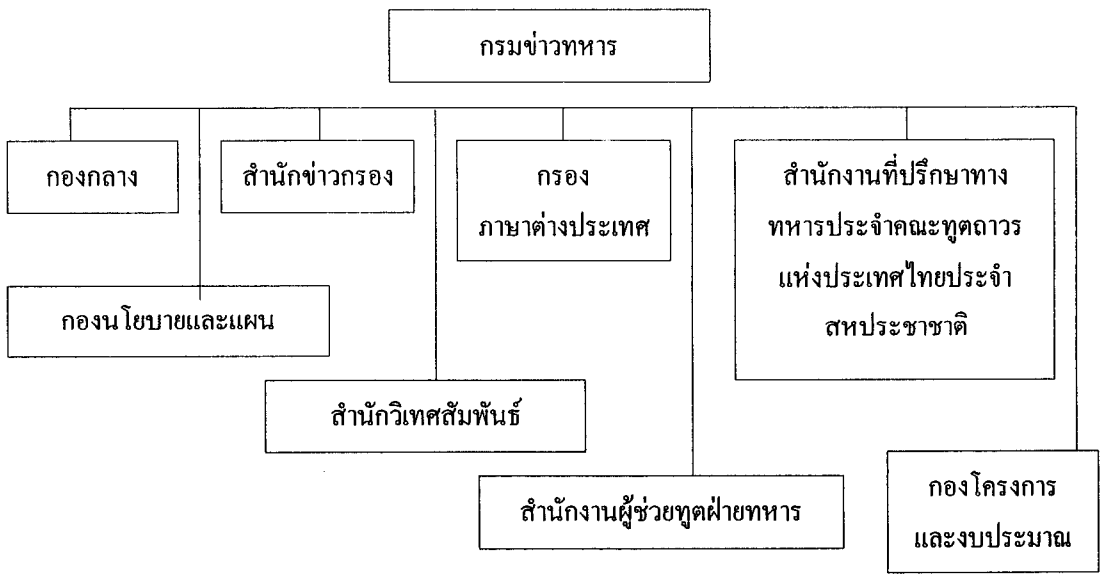
ดังนั้น กรมข่าวทหาร จึงจัดทำอัตราเพื่อพลางใหม่ เพื่อเป็นการทดลองการปฏิบัติงาน ให้สามารถตอบสนองภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 7 กอง 1 สำนัก และ 2 สำนักงาน ได้แก่ กองกลาง กองโครงการและงบประมาณ กองนโยบายแผนงาน กองข่าวยุทธศาสตร์ กองข่าวความมั่นคง กองต่อต้านข่าวกรอง กองข่าวเทคโนโลยี สำนักวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย กองวิเทศสัมพันธ์ กองพิธีการทูต กองการทูตฝ่ายทหาร สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร ประจำกรุงบราซิเลีย และพริทอเรีย สำนักงานที่ปรึกษาทางทหารประจำคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ



ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (เพื่อพราง) (กรมข่าวทหาร, 2552, หน้า 6)

จากความเป็นมาดังกล่าว กรมข่าวทหาร จึงใช้โครงสร้างการจัด พ.ศ. 2550 ซึ่งการปรับปรุงโครงสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2550 เป็นการปรับปรุงบนพื้นฐานของแผนแม่บทปรับปรุงโครงสร้าง กห. พ.ศ. 2550 โดยได้จัดตั้งสำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร ขึ้นเป็นหน่วยขึ้นตรงกรมข่าวทหารและนำกองที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวของกรมข่าวทหารไปเป็นหน่วยขึ้นตรง สำนักข่าวกรอง กรมข่าวทหาร ทั้งนี้ ได้แก้ไขโครงสร้างการจัดและอัตราของหน่วยใหม่ โดยมีการจัดตั้งกอง โครงการ และงบประมาณกรมข่าวทหารขึ้นใหม่ โดยให้ปรับเกลี่ยกำลังพลภายในหน่วยและปรับภารกิจการจัดของกองภายในกรมข่าวทหาร โดยจัดตั้งเพื่อพรางก่อนและได้ปรับเปลี่ยนแก้ไขการจัดและอัตราและมีการปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยขึ้นตรงตามความเหมาะสม

ในปัจจุบัน กรมข่าวทหาร แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กอง 2 สำนัก และ 2 สำนักงาน ประกอบด้วย กองกลาง กองนโยบายและแผน กองการภาษาต่างประเทศ สำนักข่าวกรอง ซึ่งประกอบด้วย กองข่าวยุทธศาสตร์ กองต่อต้านข่าวกรอง กองข่าวความมั่นคง กองข่าวเทคนิคและเทคโนโลยีข่าวกรอง สำนักวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วย กองวิเทศสัมพันธ์ กองการทูตฝ่ายทหาร กองพิธีการทูต สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร ประกอบด้วย สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารไทยประจำกรุงบราซิเลีย กรุงพริทอเรีย สำนักงานที่ปรึกษาทางทหารประจำคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำสหประชาชาติ และกองโครงการและงบประมาณ



ภาพที่ 6 โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ณ ปัจจุบัน มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 (กรมข่าวทหาร, 2552, หน้า 32)

กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งส่วนราชการและหน้าที่ ดังนี้

1. กองกลาง มีหน้าที่ดำเนินการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการสารบรรณ การธุรการ การกำลังพล การส่งกำลัง การขนส่ง การสวัสดิการ การบริการ และการรักษาความปลอดภัย

2. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่เสนอความคิดเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวข้องกับงานนโยบายด้านการข่าว งานแผนข่าวกรองทางทหาร งานแผนข่าวกรองระหว่างประเทศ งานฝึกและหลักนิยม

3. สำนักข่าวกรอง มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวข้องกับงานข่าวกรอง งานต่อต้านข่าวกรอง งานรักษาความปลอดภัย และงานข่าวกรองเทคนิคและเทคโนโลยีข่าวกรอง

4. สำนักวิเทศสัมพันธ์ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความคิดเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการวิเทศสัมพันธ์ การทูตฝ่ายทหาร พิธีการทูต การเยี่ยมเยียน การรับรอง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องหมายต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ทางทหาร และบุคคลสำคัญต่างประเทศ ในนามกองบัญชาการกองทัพไทย นอกจากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ประสานงานช่วยเหลือทางทหารกับต่างประเทศในเรื่องการฝึกศึกษา การดูงาน การประชุมสัมมนา และปฏิบัติหน้าที่ในด้านการต่างประเทศอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กองการภาษาต่างประเทศ มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย วางแผน และดำเนินการในเรื่อง ภาษาต่างประเทศด้านการข่าว การแปลเอกสารและล่าม เพื่อกิจกรรมข่าวกรองของกองบัญชาการกองทัพไทย

6. สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร มีหน้าที่เป็นผู้แทนกองทัพไทยในต่างประเทศ เป็นที่ปรึกษาของเอกอัครราชทูต อัครราชทูต หรืออุปทูตเกี่ยวกับการทหารของกองบัญชาการกองทัพไทยและกระทรวงกลาโหม สังเกตการณ์และประสานงานทางด้านกิจการทหารกับต่างประเทศ รวบรวมดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสารที่มีผลต่อแผนและยุทธศาสตร์ของกองทัพและประเทศไทย ควบคุมดูแลช่วยเหลือข้าราชการและนักเรียนทหารที่สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย

7. สำนักงานที่ปรึกษาทางทหารประจำคณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก มีหน้าที่เป็นผู้แทนทางทหารของกองทัพไทยในการประสานภารกิจและเสนอความเห็นแก่คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก ในกิจการทางทหารที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสันติภาพของกระทรวงกลาโหมและประสานงานทางด้านกิจการทหารในการรักษาสันติภาพระหว่างผู้แทนชาติต่าง ๆ ในสหประชาชาติ รวมทั้งสนับสนุนกิจการทางทหารอื่น ๆ ให้กับสหประชาชาติ

8. กองโครงการและงบประมาณ มีหน้าที่วางแผน ประสานงาน อำนวยการ กำกับดูแล และพิจารณาเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานโครงการ งานงบประมาณ งานควบคุมภายใน งานพัฒนาระบบราชการ บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

ที่ตั้ง ขว.ทหาร ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2488-2503 ตั้งอยู่ในศาลาว่าการกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. 2503-2509 ตั้งอยู่บริเวณเดียวกับศูนย์ปฏิบัติการข่าว (ศปข.) ถนนพระราม 5 ตรงข้าม รร.วชิราวุธวิทยาลัย ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของ รร.รปภ.ศรภ.

พ.ศ. 2509-2542 ตั้งอยู่ในศาลาว่าการกระทรวงกลาโหม ถนนราชินี เขตพระนคร กรุงเทพฯ และภายในบริเวณ รร.รปภ.ศรภ.ถนนพระราม 5 (เป็นที่ตั้งของกองการภาษาต่างประเทศ ขว.ทหาร และสถาบันภาษา บก.ทหารสูงสุด)

พ.ศ. 2542-ปัจจุบัน ตั้งอยู่บริเวณซอย 7 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่

วิสัยทัศน์

"กรมข่าวทหาร เป็นศูนย์กลางประชาคมข่าวกรอง เพื่อบรรลุภารกิจของกองทัพไทย"

Vision

"J2 is the core of the Intelligence community to accomplish the mission of the royal thai armed forces"

พันธกิจ

1. พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการข่าวกรองและวางแผนการข่าวกรองทางทหาร เพื่อรักษาความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายการต่อต้านการข่าวกรองและประสานการวางแผนการต่อต้านข่าวกรอง ตลอดจนอำนวยการและดำเนินการให้เป็นไปตามแผน

2. กำกับดูแลงานด้านข่าวกรองของหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพไทย และติดต่อกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

3. รวบรวม ผลิต และกระจายข่าวกรองให้กับหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพไทย

4. พิจารณาบรรจุเจ้าหน้าที่ข่าวกรอง ประสาน และกำหนดแผนการเข้ารับการศึกษาวิทยาการข่าวกรอง

5. ศึกษา พิจารณา และพัฒนาการจัดหน่วยข่าวกรอง หลักนิยมด้านการข่าวกรองร่วม บริการข่าวกรองทางทหาร งานข่าวกรองเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศทหาร

6. ควบคุมนโยบายการทูตฝ่ายทหาร เสนอแต่งตั้งและกำกับดูแลผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร

7. ดำเนินงานพิธีการทูตและกิจกรรมการทูตฝ่ายทหารต่างประเทศ ตลอดจนพิธีการรับรองอย่างเป็นทางการ

8. อำนวยการรักษาความปลอดภัยในกองบัญชาการกองทัพไทย

9. ประสานความต้องการและพิจารณากำหนดการแจกจ่ายแผนที่

ค่านิยม

"รวดเร็ว เรียบง่าย เชื่อถือได้"

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สอาด สังข์ทองจีน (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และภูมิลำเนาของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และภูมิลำเนา โดยรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปรมินทร์ ทวีสุข (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ การศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และเปรียบเทียบความพึงพอใจเรื่องสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ จำนวน 970 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสูจน์สมมติฐานด้วยค่า t-test

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ โดยการใช้ LSD

ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ มีระดับความพึงพอใจสูงสุดต่อสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกองทัพบก และอันดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจด้านสวัสดิการข้าราชการที่รัฐจัดให้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพการสมรส อาชีพเดิม และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางการศึกษาที่ระดับ 0.05

สุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการ ทหารสูงสุด 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด เฉพาะนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน จำนวน 191 คน ใช้การศึกษาโดยวิธีสำรวจ (Survey method) สถิติที่ใช้ในการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน โดยมีข้อสรุปดังนี้ คือ ข้าราชการ กรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลารับราชการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสำเร็จต่อการทำงาน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม มีส่วนในการส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะมนุษย์ส่วนใหญ่มีความต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอยู่แล้วโดยธรรมชาติตามทฤษฎีของ Maslow

อมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 144 คน โดยใช้วิธีกำหนดสัดส่วนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกเป็น 4 ตอน คือ สถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ และข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ t (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพล ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้าราชการกำลังพลทหารอากาศที่มี อายุ รายได้ และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

ศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินททหารเรือ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินทหารเรือ และศึกษาข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการเงินทหารเรือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ จำนวน 176 คน โดยใช้สถิติ เชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ มีความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ มีความพึงพอใจในการระดับปานกลาง ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือที่มีสถานภาพด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันในทุกด้าน โดยในด้านเพศนั้น เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ด้านอายุ ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และข้าราชการที่มีอายุ 30 ปีลงมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ด้านระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ด้านระดับชั้นยศ ข้าราชการระดับชั้นยศ พันจ่าตรี-พันจ่าเอก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และข้าราชการระดับลูกจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-4 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด และด้านระดับหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

วีรยุทธ โสภี (2554) ได้ศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานี ตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานที่ตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 375 นาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานที่ตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 190 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญา มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แต่พิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานอยู่ที่ระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ด้านการยอมรับนับถืออยู่ที่ระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ ได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

ด้านความรับผิดชอบอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยค่าต่ำสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณความเหมาะสม ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยค่าต่ำสุด คือ อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ การปรับอัตราเงินเดือนใหม่มีความเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยค่าต่ำสุด คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ ความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการแตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์ศักดิ์ วงค์สิงห์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางนา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางนา และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาลบางนา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี อายุราชการมากกว่า 10 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศประทวน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยกย่อง นับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางนา พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญเรือน ตะเอ้กา (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดี 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน เป็นลำดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัตงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.47 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวก

ภัทรานี ศรีประมวล (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การรายงานค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test, F-test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51-55 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี ทำงานอยู่ในตำแหน่งป้องกันปราบปราม และมีรายได้อยู่ที่ 20,001-30,000 บาท ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม ปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านประชาชน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงาน ด้านการยอมรับ ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

ศิวะ ประดุจแก้ว (2556) ได้ศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กรณีศึกษา กองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ขนาดของหน่วยงาน หน้าที่ปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการของกองบริการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน จำนวน 122 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ ค่าสถิติ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ทำ ความมั่นคง เงินเดือน/ สวัสดิการ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ซึ่งได้แก่ อาคารสำนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำงานใกล้ชิดกัน มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถึงแม้ว่าผลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ด้านองค์กรของกองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ จำนวน 192 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่า ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบาย/ แผนงาน และการบริหารงาน ตามลำดับ

เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศที่มีอายุต่างกันและมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจได้นั้นก็ต่อเมื่อได้รับสิ่งตอบสนองตามที่บุคคลนั้นต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจะส่งผลให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของหน่วยงานและเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เกณฑ์ในการให้คะแนน
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 174 นาย และนายทหารชั้นต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 74 นาย จำนวน 248 คน (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2557) สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{248}{1+3248(0.05)^2}$$

$$n = 153$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified) โดยการแบ่งตัวอย่างออกเป็นประเภทของหน่วยงาน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยการคำนวณหาสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบ่งกลุ่มประชากรเป็น 8 หน่วย คือ สำนักผู้บังคับบัญชา กองกลาง กองนโยบายและแผน กองภาษาต่างประเทศ กองโครงการและงบประมาณ สำนักข่าวกรอง สำนักวิเทศสัมพันธ์ และแผนกการเงิน ดังแสดงในสูตร

จำนวนตัวอย่างสำนักผู้บังคับบัญชา

$$= \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรสำนักผู้บังคับบัญชา}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

$$= \frac{153 \times 22}{14}$$

$$= 248$$

เมื่อแทนค่าสูตรตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากร

ชื่อหน่วยงาน	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. สำนักผู้บังคับบัญชา	22	14
2. กองกลาง	45	28
3. กองนโยบายและแผน	25	15
4. กองภาษาต่างประเทศ	25	15
5. กองโครงการและงบประมาณ	15	9
6. สำนักข่าวกรอง	51	32
7. สำนักวิเทศสัมพันธ์	53	33
8. แผนกการเงิน	12	7
รวม	248	153

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 40 ข้อ

เกณฑ์ในการให้คะแนน

ใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเป็นตัวเลข ดังนี้

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

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4.51-5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51-4.50	มีความพึงพอใจมาก
2.51-3.50	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51-2.50	มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.50	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดข้อมูลที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และเมื่อได้คำแนะนำจากอาจารย์ ผู้วิจัยได้นำมาแก้ไขปรับปรุงในจุดบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

3.1 พลโท สีหนาท วงศาโรจน์	ตำแหน่ง เจ้ากรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3.2 พันเอก ดร.ภาณุพงษ์ สุวรรณณุสส์	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
3.3 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกรมข่าวทหาร ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงหรือค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cranach's alpha) ปรากฏผลต้องมีค่าความเที่ยงมากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงกับประชากรได้ ซึ่งระดับค่าความเชื่อมั่นที่ได้เท่ากับ 0.87

5. นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับข้าราชการทหารในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ ตำรา วารสาร บทความ และแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 ทำการติดต่อขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอธิบายถึงข้อสงสัยและวิธีการตอบแบบสอบถาม

2.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รายละเอียดดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย ใช้สถิติเชิงพรรณา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบ t-test เพื่อใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่มีความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย" โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 153 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทำสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี LSD

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่รับการสำรวจข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 153 นาย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ชั้นยศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	55.56
หญิง	68	44.44
รวม	153	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	19	12.42
31-40 ปี	55	35.95
41-50 ปี	36	23.53
51-60 ปี	43	28.10
รวม	153	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	20.26
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	85	55.56
สูงกว่าปริญญาตรี	37	24.18
รวม	153	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	66	43.14
สมรส	82	53.59
หย่า/ หม้าย	5	3.27
รวม	153	100.00
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	8	5.23
10,000-20,000 บาท	44	28.76
20,001-30,000 บาท	51	33.33
มากกว่า 30,000 บาท	50	32.68
รวม	153	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชั้นยศ		
ชั้นยศระดับสัญญาบัตร (ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ขึ้นไป	111	72.55
ชั้นยศระดับต่ำกว่าสัญญาบัตร (จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ลงมา)	42	27.45
รวม	153	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	6	3.92
1-5 ปี	31	20.26
6-10 ปี	45	29.41
11 ปีขึ้นไป	71	46.41
รวม	153	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.42 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.18 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 53.59 รองลงมา มีสภาพภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 และหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีอัตรา เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีชั้นยศสัญญาบัตรมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 72.55 รองลงมา มีชั้นยศต่ำกว่าสัญญาบัตร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 27.45 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย 11 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 46.41 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	23 (15.03)	98 (64.05)	21 (13.73)	10 (6.54)	1 (0.65)	3.87	0.77	มาก	4
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	33 (21.57)	100 (65.36)	-	17 (11.11)	3 (1.96)	4.07	0.64	มาก	2
3. ลักษณะงานของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	37 (24.18)	98 (64.05)	17 (11.11)	1 (0.65)	-	4.11	0.61	มาก	1
4. งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	27 (17.64)	100 (65.35)	17 (11.11)	8 (5.22)	1 (0.65)	3.94	0.75	มาก	3
ภาพรวม						4.00	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลายเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, SD = 0.61) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.64) และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.87, SD = 0.77)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	40 (26.14)	107 (69.93)	5 (3.27)	1 (0.65)	-	4.22	0.52	มาก	1
2. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	10 (6.54)	97 (63.40)	44 (28.76)	1 (0.65)	1 (0.65)	3.74	0.61	มาก	4
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้	20 (13.07)	94 (61.44)	38 (24.84)	1 (0.65)	-	3.87	0.63	มาก	3
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	38 (24.84)	95 (62.09)	15 (9.80)	3 (1.96)	2 (1.31)	4.07	0.74	มาก	12
ภาพรวม						3.96	0.63	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.52) รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.74) และลำดับสุดท้าย คือ ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.74, SD = 0.61)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	22 (14.38)	85 (55.56)	29 (18.95)	17 (11.11)	-	3.73	0.84	มาก	4
2. การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ	33 (21.5)	112 (73.20)	5 (3.27)	3 (1.96)	-	4.14	0.56	มาก	1
3. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	21 (13.73)	92 (60.13)	39 (25.49)	1 (0.65)	-	3.87	0.64	มาก	3
4. ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	21 (13.73)	105 (68.63)	23 (15.03)	4 (2.61)	-	3.94	0.62	มาก	2
ภาพรวม						3.92	0.67	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, SD = 0.56) รองลงมา คือ พอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.62) และลำดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.87, SD = 0.84)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	27 (17.65)	87 (56.86)	31 (20.26)	5 (3.27)	3 (1.96)	3.85	0.82	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	15 (9.80)	67 (43.79)	59 (38.56)	10 (6.54)	2 (1.31)	3.54	0.81	มาก	4
3. ท่านมีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	8 (5.23)	92 (60.13)	45 (29.41)	6 (3.92)	2 (1.31)	3.64	0.70	มาก	2
4. ท่านมีโอกาสจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน	15 (9.80)	74 (48.37)	51 (33.33)	10 (6.54)	3 (1.96)	3.58	0.83	มาก	3
ภาพรวม						3.65	0.79	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65, SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในในการปฏิบัติงานด้านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85, SD = 0.82) รองลงมา คือ มีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.64, SD = 0.70) และลำดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.54, SD = 0.81)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการ	6 (3.92)	76 (49.67)	47 (30.72)	17 (11.11)	7 (4.58)	3.37	0.90	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร	10 (6.54)	60 (39.22)	62 (40.52)	16 (10.46)	5 (3.27)	3.35	0.88	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับการยอมรับให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร	14 (9.15)	71 (46.41)	58 (37.91)	7 (4.58)	3 (1.96)	3.56	0.80	มาก	1
ภาพรวม						3.42	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42, SD = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในในการปฏิบัติงานด้านได้รับการยอมรับให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, SD = 0.80) รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการ ($\overline{X}$ = 3.37, SD = 0.90) และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.35, SD = 0.88)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านลักษณะงาน	4.00	0.69	มาก	1
2. ด้านความสำเร็จ	3.96	0.63	มาก	2
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	0.67	มาก	3
4. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.65	0.79	มาก	4
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.42	0.86	ปานกลาง	5
รวม	3.79	0.72	มาก	

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, SD = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.65) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 3.96) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.67) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.65, SD = 0.79) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.42, SD = 0.86)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ระเบียบกฎข้อบังคับในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	5 (3.27)	85 (55.56)	48 (31.37)	13 (8.50)	2 (1.31)	3.51	0.75	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	7 (4.58)	103 (67.32)	39 (25.49)	4 (2.61)	-	3.74	0.58	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารอย่างชัดเจน	13 (8.50)	91 (59.48)	38 (24.84)	9 (5.88)	2 (1.31)	3.66	0.77	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	20 (13.07)	67 (43.79)	54 (35.29)	10 (6.54)	2 (1.31)	3.61	0.84	มาก	3
ภาพรวม						3.63	0.74	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, SD = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านหน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74, SD = 0.58) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.68, SD = 0.77) และลำดับสุดท้าย คือ ระเบียบ กฎข้อบังคับในหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.51, SD = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. องค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	54 (35.29)	85 (55.56)	11 (7.19)	1 (0.65)	2 (1.31)	4.22	0.72	มาก	1
2. ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง	37 (24.18)	86 (56.21)	27 (17.65)	1 (0.65)	2 (1.31)	4.01	0.75	มาก	2
3. การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	12 (7.84)	73 (47.71)	53 (34.64)	13 (8.50)	2 (1.31)	3.52	0.81	มาก	3
ภาพรวม						3.92	0.76	มาก	

จากตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.72) รองลงมา คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.75) และลำดับสุดท้าย คือ การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.52, SD = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	38 (24.84)	86 (56.21)	25 (16.34)	4 (2.61)	-	4.03	0.72	มาก	2
2. ในองค์กรของท่านมีความสมัครสมานสามัคคี	18 (11.76)	82 (53.59)	41 (26.80)	7 (4.58)	5 (3.27)	3.66	0.87	มาก	4
3. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	35 (22.88)	104 (67.97)	13 (8.50)	1 (0.65)	-	4.13	0.57	มาก	1
4. การติดต่อประสานงานหรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว	15 (9.80)	82 (53.59)	48 (31.37)	6 (3.92)	2 (1.31)	3.67	0.76	มาก	3
ภาพรวม						3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, SD = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, SD = 0.57) รองลงมา คือ ได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.72) และลำดับสุดท้าย คือ ในองค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี ($\overline{X}$ = 3.66, SD = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานบริเวณโดยรอบและภายในหน่วยงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	18 (11.76)	88 (57.52)	36 (23.53)	11 (7.19)	-	3.74	0.76	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี	17 (11.11)	97 (63.40)	33 (21.57)	6 (3.92)	-	3.82	0.67	มาก	1
3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน	21 (13.73)	73 (47.71)	39 (25.49)	18 (11.76)	2 (1.31)	3.61	0.91	มาก	3
ภาพรวม						3.72	0.78	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, SD = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์ดี อันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82, SD = 0.67) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานบริเวณโดยรอบและภายในหน่วยงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.74, SD = 0.76) และลำดับสุดท้าย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน ($\overline{X}$ = 3.61, SD = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	9 (5.88)	77 (50.33)	45 (29.41)	17 (11.11)	5 (3.27)	3.44	0.89	ปานกลาง	2
2. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสมและไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น	16 (10.46)	89 (58.17)	36 (23.53)	9 (5.88)	3 (1.96)	3.69	0.81	มาก	1
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง และโบนัส มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน	7 (4.58)	57 (37.25)	53 (34.64)	27 (17.65)	9 (5.88)	3.17	0.97	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.44	0.89	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสมและไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, SD = 0.81) รองลงมา คือ เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.89) และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงและโบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\overline{X}$ = 3.17, SD = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยใช้หลักและเหตุผล	24 (15.69)	81 (52.94)	37 (24.18)	8 (5.23)	3 (1.96)	3.75	0.85	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	28 (18.30)	70 (45.75)	46 (30.07)	6 (3.92)	3 (1.96)	3.74	0.87	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน	26 (16.99)	90 (58.82)	29 (18.95)	5 (3.27)	3 (1.96)	3.86	0.81	มาก	1
ภาพรวม						3.78	0.84	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, SD = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, SD = 0.81) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยใช้หลักและเหตุผล ($\overline{X}$ = 3.75, SD = 0.85) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.74, SD = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	60 (39.22)	87 (56.86)	5 (3.27)	1 (0.65)	-	4.35	0.60	มาก	1
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม	43 (28.10)	102 (66.67)	6 (3.92)	2 (1.31)	-	4.22	057	มาก	2
3. งานที่ท่านทำท่านมีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถบอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร	31 (20.26)	104 (67.97)	16 (10.46)	2 (1.31)	-	4.06	0.65	มาก	3
ภาพรวม						4.21	0.60	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, SD = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.35, SD = 0.58) รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.57) และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ทำมีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถบอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ($\overline{X}$ = 4.06, SD = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของท่าน	19 (12.42)	78 (50.98)	34 (22.22)	18 (11.76)	4 (2.61)	3.59	0.94	มาก	1
2. การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน	19 (12.42).	59 (38.56)	49 (32.03)	23 (15.03)	3 (1.96)	3.44	0.96	ปานกลาง	3
3. ท่านสามารถมีเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต	21 (13.73)	68 (44.44)	40 (26.14)	21 (13.73)	3 (1.96)	3.54	0.96	มาก	2
ภาพรวม						3.52	0.95	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, SD = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59, SD = 0.94) รองลงมา คือ สามารถมีเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต ($\overline{X}$ = 3.54, SD = 0.96) และลำดับสุดท้าย คือ การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวเองและครอบครัว ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยค้ำจุน	$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.63	0.74	มาก	6
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.92	0.76	มาก	2
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.73	มาก	3
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	0.78	มาก	5
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.44	0.89	ปานกลาง	8
6. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.78	0.84	มาก	4
7. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.21	0.60	มาก	1
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.52	0.95	มาก	7
รวม	3.76	0.79	มาก	

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสถานะทางอาชีพเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, SD = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.92, SD = 0.76) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.87, SD = 0.73) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.78, SD = 0.84) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.72, SD = 0.78) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.63, SD = 0.74) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.52, SD = 0.95) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแปลผลและอันดับของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.79	0.72	มาก	1
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.76	0.79	มาก	2
รวม	3.78	0.76	มาก	

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78, SD = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79, SD = 0.72) รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76, SD = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และการทดสอบ ค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี LSD สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0 : เพศของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\overline{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	85	3.78	0.31	-0.008	0.994
หญิง	68	3.78	0.48		

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการชายและข้าราชการหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: อายุของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่า 30 ปี	3.93	0.37
30-40 ปี	3.79	0.38
41-50 ปี	3.81	0.39
51-60 ปี	3.67	0.41

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.027	3	0.342	2.261	0.084
ภายในกลุ่ม	22.561	149	0.151		
รวม	23.58	153			

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: ระดับการศึกษาของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับการศึกษาของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.95	0.35
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.73	0.41
สูงกว่าปริญญาตรี	3.74	0.33

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	0.604	4.05	0.01*
ภายในกลุ่ม	22.38	150	0.149		
รวม	23.59	152			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ได้ผลลัพธ์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.96	**3.73**	**3.74**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	-	-0.23*	-0.21*
ปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า	3.73	-	-	-0.15
สูงกว่าปริญญาตรี	3.74	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least significant different (LSD) พบว่า ข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ หรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพสมรสของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: สถานภาพสมรสของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพสมรสของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\overline{X}$	SD
โสด	3.79	0.42
สมรส	3.78	0.38
หย่าร้าง	3.62	0.25

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.072	0.46	0.63
ภายในกลุ่ม	23.44	150	0.156		
รวม	23.58	152			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.63 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 รายได้ต่อเดือนของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: รายได้ต่อเดือนของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้ต่อเดือนของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	0.43
10,000-20,000 บาท	3.89	0.34
20,001-30,000 บาท	3.82	0.45
มากกว่า 30,000 บาท	3.68	0.34

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.55	3	0.52	3.481	0.01*
ภายในกลุ่ม	22.04	149	0.15		
รวม	23.59	152			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติ	$\overline{X}$	**ต่ำกว่า 10,000 บาท**	**10,000-20,000 บาท**	**20,001-30,000 บาท**	**มากกว่า 30,000 บาท**
		3.54	**3.89**	**3.82**	**3.68**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.54	-	-0.35*	-0.28	-0.14
10,000-20,000 บาท	3.89	-	-	0.67	0.21*
20,001-30,000 บาท	3.82	-	-	-	0.14
มากกว่า 30,000 บาท	3.68	-	-	-	-

จากตารางที่ 30 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least significant different (LSD) พบว่า ข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาท-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

ข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: ตำแหน่งงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ตำแหน่งงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชั้นยศระดับสัญญาบัตร (ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ขึ้นไป	111	3.73	0.40	-2.56	0.01*
ชั้นยศระดับต่ำกว่าสัญญาบัตร (จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ลงมา)	42	3.91	0.64		
รวม	153	3.78	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตาม ชั้นยศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยแตกต่างกัน

H_0: ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	SD
น้อยกว่า 1 ปี	3.51	0.29
1-5 ปี	3.80	0.42
6-10 ปี	3.80	0.47
11 ปีขึ้นไป	3.79	0.32

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.152	0.981	0.404
ภายในกลุ่ม	23.13	149	0.155		
รวม	23.59	152			

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.404 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย H_1 แสดงว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน		✓
2. อายุของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน		✓
3. ระดับการศึกษาของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน	✓	
4. สถานภาพสมรสของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน		✓
5. รายได้ต่อเดือนของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน	✓	
6. ตำแหน่งงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน	✓	
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน		✓

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย" ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 153 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified) ตามสัดส่วนของหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย และส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบข้อคำถามใช้ค่าสถิติ t-test และ ค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.64 อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.95 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.56 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.59 อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 ชั้นยศสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 72.55 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.41

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกตามรายปัจจัย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

1.1 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่จูงใจมากที่สุด คือ งานที่ทำอยู่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.2 ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่จูงใจมากที่สุด คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ และลำดับสุดท้าย คือ ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่จูงใจมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รองลงมา คือ พอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และลำดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

1.4 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่จูงใจมากที่สุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่จูงใจมากที่สุด คือ ได้รับการยอมรับให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการ และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ

ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารอย่างชัดเจน และลำดับสุดท้าย คือ ระเบียบกฎข้อบังคับในหน่วยงานมีความเหมาะสม

2.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง รองลงมา คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันของมีความมั่นคง และลำดับสุดท้าย คือ การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และลำดับสุดท้าย คือ ในองค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานบริเวณโดยรอบและภายในหน่วยงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม และลำดับสุดท้าย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไปมีเพียงพอต่อการใช้งาน

2.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสมและไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น รองลงมา คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงและโบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2.6 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยใช้หลักและเหตุผล และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

2.7 ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และลำดับสุดท้าย คือ งานที่ทำมีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถบอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สิ่งที่ค้ำจุนมากที่สุด คือ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ สามารถมีเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต และลำดับสุดท้าย คือ การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวเองและครอบครัว

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ส่วนข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการกรมข่าว กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีความรับผิดชอบสูง มีประสบการณ์และความชำนาญ มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความคุ้นเคยสามารถปรับตัวได้ จึงผลให้ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเรือน ตะเอ้กา (2553) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีการเพิ่มเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรยุคอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ดำเนินไป

อย่างราบรื่นได้ ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 412-415) สรุปว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เป็นสาเหตุเบื้องต้นของการเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และการจูงใจ (Motivation) ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสาเหตุเบื้องต้นของการเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และการขาดซึ่งการจูงใจ (Lack of motivation) ซึ่งในการวิจัยของ Herzberg พบว่า ถ้าปัจจัยค้ำจุนมีไม่เพียงพอก็จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในขณะที่ถ้าปัจจัยค้ำจุนมีเพียงพอก็เพียงแต่จะทำให้รู้สึกว่าไม่มีความไม่พึงพอใจ นั่นคือ ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสามารถเทียบเท่าได้กับความต้องการในขั้นต้นตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) ในขณะที่ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งสามารถเทียบเท่าได้กับความต้องการในขั้นสูงตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

2. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของกรมข่าว กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทำให้มีความท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานอาชีพรับราชการ ซึ่งบุคคลที่มีอาชีพนี้จะเป็นผู้ที่สังคมไทยถือว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคงในชีวิต มีเกียรติและศักดิ์ศรีในการแต่งเครื่องแบบ และได้มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติ นับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ลักษณะความเหมาะสม ความน่าสนใจ และความท้าทายยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะความมีระเบียบแบบแผน ยังขาดความชัดเจนในบางกฎระเบียบ จึงส่งผลให้ภาพรวมของด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ที่ระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงานก็สามารถแก้ไขปัญหาทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีความภาคภูมิในผลงานที่ปฏิบัติ และผลงานนั้นก็ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ โสภีชัย (2554) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจร; กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานี ตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 พบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และวิจารณญาณในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (McClelland's needs) (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2547, หน้า 101-102) ได้ระบุว่า มีแรงจูงใจที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้ โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะหมายถึง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณงานของกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและมีอิสระในการทำงาน จึงทำให้ทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ยังขาดความเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากการขาดการฝึกอบรมในหัวข้อที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและขาดความต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรยังขาดความเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 412-415) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน จึงทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารชั้นประทวนบางคน เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นงานที่ไม่มีความสำคัญ ทำให้เกิดความรู้สึกขาดความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในงาน มีความรู้สึกว่าในสายงานที่ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าน้อย และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ พบว่า ด้านการก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งอาจเนื่องมาจากเป็นการปฏิบัติงานในระบบราชการที่มีกำลังพลมาก มีระเบียบแบบแผนประเพณีการปฏิบัติที่ยึดถือมานาน ถูกกล่าวถึงการทำงานในลักษณะเช้าชาม-เย็นชามจากคนทั่วไปมาโดยตลอด ย่อมเป็นการยากที่กำลังพลที่อยู่ในระบบราชการจะคาดหวังต่อการที่จะคิดเติบโตก้าวหน้าให้สูงขึ้นดังใจที่ปรารถนาได้เสมอไป เพราะยังมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคปัญหามาเกี่ยวข้องอยู่มาก ทั้งในด้านปริมาณกำลังพลที่มีอยู่ เปรียบเทียบกับจำนวนอัตราตำแหน่งที่จะรองรับได้ ระบบอุปถัมภ์และธรรมเนียมปฏิบัติบางอย่างที่ยังมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำ รวมทั้งระเบียบวิธีการที่ใช้ยึดถือปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของกำลังพลในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของการเลื่อนยศตำแหน่ง การโยกย้ายหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติกันอยู่ในระบบราชการปัจจุบันก็ยังไม่เป็นที่พอใจและใช้ปฏิบัติอย่างได้ผล จึงทำให้ความพึงพอใจและการคาดหวังต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าในระบบราชการของกลุ่มประชากรในกรมการเงินทหารเรืออยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางเท่านั้น

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการชั้นสัญญาบัตรไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการและกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ว่า แม้จะได้มีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชายอมรับให้เป็นตัวแทน แต่ในเวลาปฏิบัติงานจริงผู้บังคับบัญชากลับไม่มอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ปฏิบัติมากนัก และยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541, หน้า 109-111) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะ

พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่รักของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

3. เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ

3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความเข้าใจชัดเจน สามารถบอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ghiselli and Brown (1955 อ้างถึงใน ณัฐพร สัทธยาพร, 2535, หน้า 16) มีความเห็นว่า ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการกรมข่าว กองบัญชาการ กองทัพไทย เห็นว่าเป็นงานที่ตนทำอยู่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของข้าราชการทหาร และรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ลำดับขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตราย ทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้างความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวะ ประดุจแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการรักษา

ดินแดน กรณีศึกษา กองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับมาก

3.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการกรมข่าว กองบัญชาการ กองทัพไทย ส่วนใหญ่จะมีอายุงานนาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและมีความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการ ปฏิบัติงานช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง มีความรักใคร่สามัคคี และสอดคล้องกับกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการลำดับขั้นที่ 2 และ 3 คือ ความต้องการ การยอมรับนับถือความต้องการทางด้านสังคม ในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการความผูกพันในทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ และเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก เช่นกัน สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างกันในที่ทำงานไม่ดี จะทำให้การสื่อสารระหว่างกันของผู้ที่ทำงานร่วมกัน เกิดการสะดุดงาน ไม่ลื่นไหล ข้อมูลข่าวสารไม่กระจายไปทั่วถึง ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพได้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบางคนยังไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีโอกาสได้พูดคุยทำความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและไม่เป็นมิตร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความแน่นแฟ้นเท่าที่ควร ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้น อาจสืบเนื่องมาจากกรมสวัสดิการทหารอากาศต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้บริหารต้องพยายามควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับคนหรือใต้บังคับบัญชาต่ำ เช่นนี้ ช่องว่างในการทำงานระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาย่อมมีมากขึ้น เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นน้อย รวมถึงไม่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยอยู่ที่ระดับปานกลาง

3.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงานและมีการบริหารงานโดยใช้หลักและเหตุผล มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกริช เกตุแก้ว (2537 อ้างถึงใน ศักดิ์ศิริ แข็งแรง, 2546, หน้า 8) ได้กล่าวถึงการบริหารงานที่ยึดหลักปรัชญา เพื่อส่งเสริมมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานบังเกิดการพึงพอใจ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าความพึงพอใจ ในระดับมาก แสดงถึงระบบการบังคับบัญชา การบริหารงานภายในกรมการเงินทหารเรือมีความราบรื่นในบรรยากาศที่ดี ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เห็นถึงประสิทธิภาพ ของกำลังพลที่มีขวัญวินัยที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.5 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก กรมข่าว กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสะอาดเรียบร้อย และมีสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เพราะหากสภาพแวดล้อมเหมาะสม ระบบสาธารณูปโภค อาทิ น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ อินเตอร์เน็ต อุปกรณ์ในการทำงาน มีความพร้อมและพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยความสะดวกให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ถ้าหากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เครื่องไม้เครื่องมือขาดแคลนหรือชำรุดก็จะส่งผลให้เกิดความหงุดหงิด ความเครียด ไม่สามารถทำงานให้ออกมาดีได้ แม้จะมีความสามารถและความตั้งใจเพียงใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or maintenance factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอกที่อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและมีผลกระทบทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงได้

3.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก กรมข่าว กองบัญชาการกองทัพไทย ได้มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในองค์การอย่างเหมาะสม

มีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหาร มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานได้วางนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ไว้ชัดเจนและปฏิบัติตามได้แน่นอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับราชการทหารนั้นทุกคนจะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดี ซึ่งจะต้องปฏิบัติตนตามระเบียบ และนโยบายอย่างเคร่งครัด ถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนดีอย่างหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการทหารทุกคนมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหาร และเป็นตัวอย่างที่ดีกับประชาชนแต่ไม่สอดคล้องกันงานวิจัยของสุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/ แผนงานการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ว่า แม้กรมสวัสดิการทหารอากาศจะมีการกำหนดนโยบายและแผนงานการบริหารที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบทุกครั้ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงาน รวมถึงนโยบายและแผนงานนั้น ๆ สามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีนโยบายด้านสวัสดิการ (บ้านพัก) ที่เหมาะสม เพราะสามารถที่จะเลือกสถานที่พักอาศัยให้ใกล้กับที่ทำงาน ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว และมีบำเหน็จบำนาญ สามารถเป็นเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ว่า แม้ว่ากรมข่าว กองบัญชาการ กองทัพไทย มีการกำหนดอัตราเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงกำหนดวันหยุดและวันลาไว้อย่างเหมาะสมแล้ว แต่ข้าราชการเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานในความรับผิดชอบและ

ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ กับตำแหน่ง รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปในอัตราที่น้อย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ โสภี (2554) ได้ทำการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจจราจร; กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3 พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

4. เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน มีการยอมรับสมมติฐาน 3 ข้อ และปฏิเสธสมมติฐาน 4 ข้อดังนี้

4.1 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการทำงานและลักษณะงานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในเรื่องการมอบหมายงานพิจารณาจากความสามารถและงานมีลักษณะที่สามารถทำได้ทั้ง 2 เพศ และภายในกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพศชายหรือหญิงสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับสอาด สังข์ทองจีน (2549) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมินทร์ ทวีสุข (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของสุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ พบว่า ข้าราชการกรมการเงินทหารเรือที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการมอบหมายงานจะพิจาณาตามความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ อายุมากหรือน้อยก็มีความรับผิดชอบในงานเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานี ศรีประมวล (2556)

ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม ผลการศึกษาพบว่า อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีการศึกษาสูงจะถูกคาดหวังในงานได้รับมอบหมายที่มีลักษณะแตกต่างหรืองานพิเศษเพิ่มเติมจากงานประจำ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้รับมอบหมายสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสอาด สังข์ทองจีน (2549) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตะเวนชายแดนที่ 42 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42 ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.4 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบครอบครัวเช่นกัน โดยไม่ได้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น สถานภาพการสมรสจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานี ศรีประมวล (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปรมินทร์ ทวีสุข (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรณีศึกษา กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางการศึกษาที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ วงค์สิงห์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางนา พบว่า สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.5 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ชั้นยศต่ำกว่าสัญญาบัตรมีรายได้น้อยกว่าสัญญาบัตร แต่ต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ จึงต้องการสวัสดิการอื่น ๆ ชดเชยให้เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพมากกว่าข้าราชการชั้ยยศสัญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานี ศรีประมวล (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

4.6 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมแบบทหารนั้นจะปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีวินัย ผู้มีสายการบังคับบัญชาที่เหนือกว่า ซึ่งส่วนใหญ่มักจะมีการศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสในงานด้านต่าง ๆ มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงการตัดสินใจงานการบริหารองค์กรและสังคมในวงกว้าง รวมทั้งส่วนใหญ่มักจะมีการศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีระดับต่ำแหน่งที่สูงกว่า จึงย่อมมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานี ศรีประมวล (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม

4.7 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกรมข่าว กองบัญชาการกองทัพไทย ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งเข้าปฏิบัติงานใหม่หรือปฏิบัติงานมานานแล้ว มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ต่างกันก็ต้องประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้ข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ประยูรคำ (2550) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุทัศน์ คร่ำในเมือง (2550) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านการได้รับการยอมรับ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับข้าราชการในด้านสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น อาทิ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ควรจะได้รับ จัดสวัสดิการให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยให้มากขึ้น เช่น โครงการที่อยู่อาศัย บ้านพักสวัสดิการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ เช่น จัดให้มีตลาดนัดหรือช่างซ่อมเครื่องไฟฟ้า ฯลฯ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ควรมีนโยบายการทำงานอย่างรวดเร็ว การเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ต้องไม่ล่าช้า เพื่อข้าราชการทหารจะได้รับสิทธิตามเวลาที่ควรได้

2. ด้านการได้รับการยอมรับ

ควรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการ การกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร และได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.1 ควรหาแนวทางให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการภายใน กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ด้วยการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีการสร้างความมั่นคงและความสำเร็จของงานในหน้าที่ เพื่อมุ่งหวังในการเลื่อนตำแหน่งที่สูง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและมีผลงานที่ดีด้วย

1.2 เพื่อความสะดวกของข้าราชการ กรมข่าวทหารที่มารับบริการ เช่น การลดขั้นตอนเอกสารในการยื่นขอเบิกค่าเล่าเรียน รวมไปถึงระยะเวลาการดำเนินการที่รวดเร็วกว่าเดิม เช่น ปกติใช้เวลาดำเนินการ 7 วันทำการ ลดเหลือ 3 วันทำการ ควรปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น

1.3 ควรเพิ่มการหารายได้เสริมของผู้มีรายได้น้อย

2. ด้านการได้รับการยอมรับ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมนโยบายการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน เช่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กิจกรรมนันทนาการเป็นกลุ่ม จัดการสัมมนาตามระยะเวลา การระดมความคิด เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับชั้นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นที่มีความสำคัญของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาโดยขยายมิติให้ครอบคลุมหลากหลายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประชาชนกลุ่มอื่นที่เป็นลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรของกลุ่มบุคคลที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน

3. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

กรมข่าวทหาร. (2552). *โครงสร้างการจัดกรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.* กรุงเทพฯ: กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.

กองบัญชาการกองทัพไทย. (2557). *โครงสร้างอัตราการจัด ขว.ทหาร บก.ทท. (เฉพาะ)ที่ 63/53 ลงวันที่ 29 กันยายน 2553.* กรุงเทพฯ: กองบัญชาการกองทัพไทย.

จิดาภา รัตนอุบล. (2550). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยาและจังหวัดเชียงราย.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ณกฤตชัย เตี้ยสุด. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

ณรงค์ศักดิ์ วงค์สิงห์. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางนา.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ณัฐพร สัทธยาพร. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายและการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวินพัฒน์ จบกลศึก. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงลักษณ์ นิ่มปี. (2547). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพเดช แป้นศรี. (2544). *ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช.(2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. (2519). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเรือน ตะเอ้กา. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญลาภ สุกใส. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ประจำส่วนป้องกันและปราบปรามที่ 1 (ภาคกลาง) กรมป่าไม้*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรมินทร์ ทวีสุข. (2550). *ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน: กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1977).

ภัทรานี ศรีประมวล. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปราม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุพดี ดีอินทร์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชิรพล รัตนสุวรรณ. (2548). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชหลังการปฏิรูประบบราชการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประสาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิระ เธียรธโนปจัย. (2552). *49 ปี กรมข่าวทหาร*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการกองทัพไทย.

วิระ เธียรธโนปจัย. (2553). *50 ปี กรมข่าวทหาร*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการกองทัพไทย.

วีรยุทธ โสภี. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร สถานี ตำรวจทางด่วนขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 ขั้นที่ 3.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ศักดิ์ศิริ แข็งแรง. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนศึกษากรณีกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์.* การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุพีร์ ลิ่มไทย, ณกมล จันทร์สม, ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และอารี พันธ์มณี. (2541). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

ศิวะ ประดุจแก้ว. (2556). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กรณีศึกษา: กองบริการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *สภาพแวดล้อมของการบริหารสาธารณกิจไทย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สอาด สังข์ทองจีน. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 42.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุทัศน์ คร่ำในเมือง. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

อมรรัตน์ ประยูรคำ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อรัญญา มนูญญา. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Yamane, T. (1973). Statistic: *An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

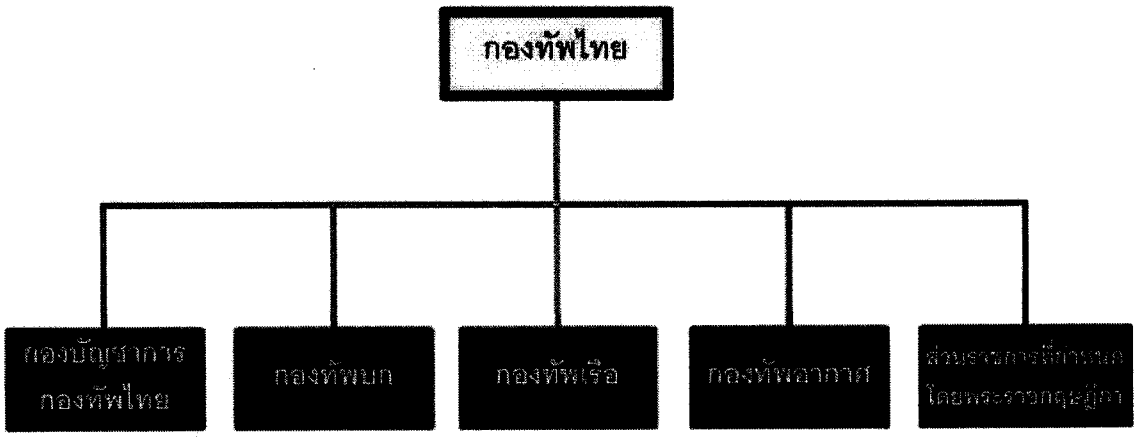
ภาคผนวก ก

การจัดส่วนราชการในกองทัพไทย

การจัดส่วนราชการในกองทัพไทย

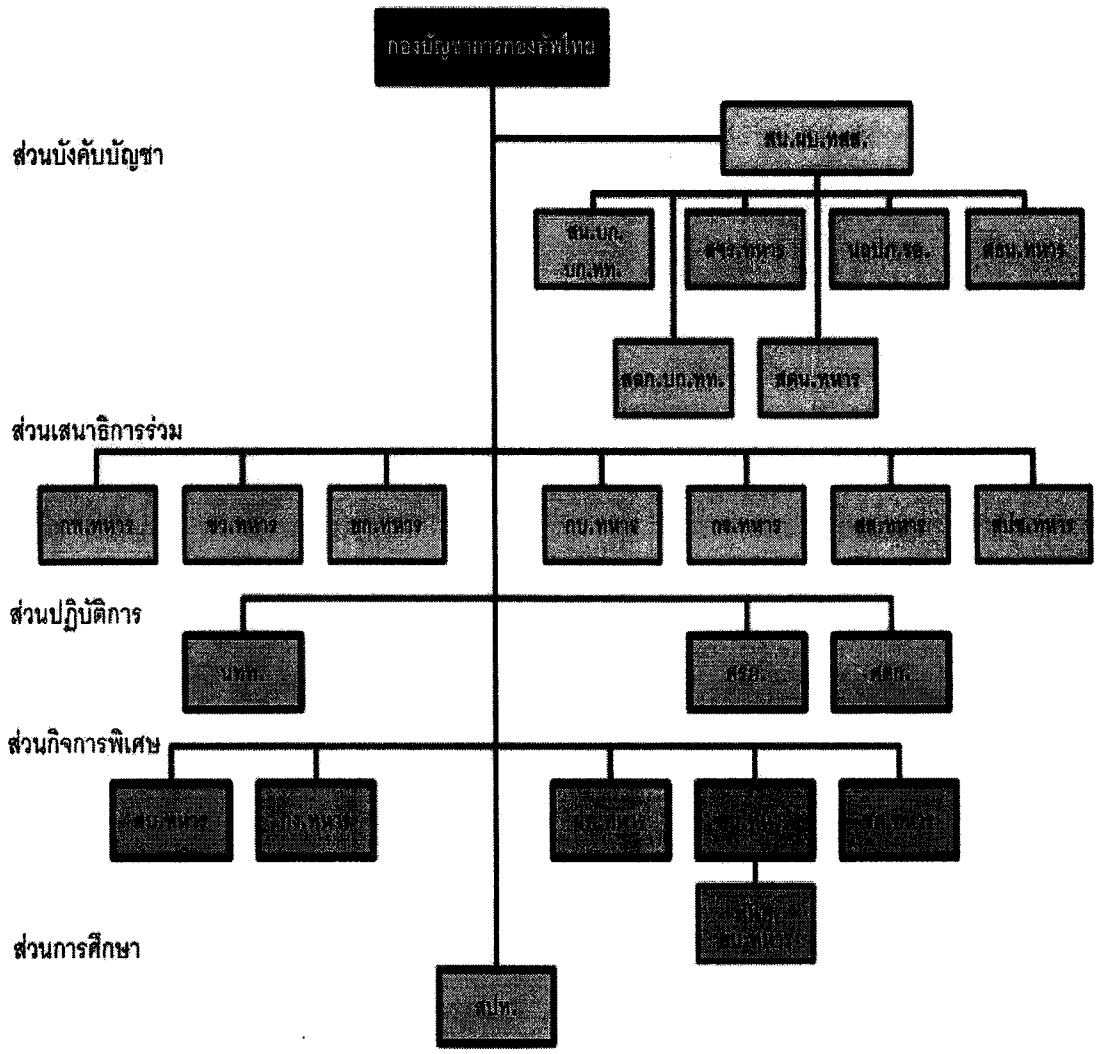
กองทัพไทย มีอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการจัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ในมาตรา 15 บัญญัติไว้ว่า "กองทัพไทยมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพไทย การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ" และในมาตรา 17 บัญญัติให้ "กองทัพไทย" มีโครงสร้างการจัดดังนี้

1. กองบัญชาการกองทัพไทย
2. กองทัพบก
3. กองทัพเรือ
4. กองทัพอากาศ
5. ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา"



กองบัญชาการกองทัพไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย มีการจัดส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 กำหนดให้กองบัญชาการกองทัพไทย จัดส่วนราชการภายในออกเป็น 17 ส่วนราชการ จึงได้จัดกลุ่มของส่วนราชการเป็น 5 ส่วน ตามภารกิจและความรับผิดชอบ คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษา


ส่วนบังคับบัญชา
ส่วนเสนาธิการร่วม
ส่วนปฏิบัติการ
ส่วนกิจการพิเศษ
ส่วนการศึกษา

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข่าวทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ทางผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลและความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจในทฤษฎีเนื้อหา เพื่อประกอบการจัดทำการศึกษาอิสระ จึงขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น

1. ปัจจัยจูงใจ
2. ปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบคำถามเหล่านี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ _____(1) หญิง _____(2) ชาย

2. อายุ

_____(1) ต่ำกว่า 30 ปี _____(2) 30-40 ปี

_____(3) 41-50 ปี _____(4) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

_____(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

_____(2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

_____(3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

_____(1) โสด _____(2) สมรส

_____(3) หย่า/ หม้าย

5. อัตราเงินเดือน

_____(1) ต่ำกว่า 10,000 บาท _____(2) 10,000-20,000 บาท

_____(3) 20,001-30,000 บาท _____(4) มากกว่า 30,000 บาท

6. ชั้นยศ

_____(1) ชั้นยศระดับสัญญาบัตร (ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรีขึ้นไป)

_____(2) ชั้นยศระดับต่ำกว่าสัญญาบัตร (จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอกลงมา)

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมข่าวทหารกองบัญชาการกองทัพไทย

_____(1) น้อยกว่า 1 ปี _____(2) 1-5 ปี

_____(3) 6-10 ปี _____(4) 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ด้านลักษณะงาน					
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.2 งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
1.3 ลักษณะงานของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย					
1.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
2. ด้านความสำเร็จ					
2.1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.2 ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
2.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้					
2.4 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ					

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านความรับผิดชอบ					
3.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
3.2 การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของท่าน					
3.3 ท่านมีอิสระในการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
3.4 ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาหรือดูงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.2 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ					
4.3 ท่านมีโอกาสในการคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
4.4 ท่านมีโอกาสจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน					
5. ด้านการได้รับการยอมรับ					
5.1 ท่านได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ					

ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.2 ท่านได้รับการยอมรับให้มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
5.3 ท่านได้รับการยอมรับให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร					

ปัจจัยค้ำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.1 ระเบียบกฎข้อบังคับในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
1.2 หน่วยงานของท่านมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
1.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารอย่างชัดเจน					
1.4 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
2.1 องค์กรของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง					
2.2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					

ปัจจัยค้ำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.3 การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
3. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
3.2 ในองค์กรของท่านมีความสมัครสมานสามัคคี					
3.3 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
3.4 การติดต่อประสานงานหรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว					
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานบริเวณโดยรอบและภายในหน่วยงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม					
4.2 หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี					
4.3 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน					

ปัจจัยค้ำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
5.1 เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
5.2 สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน และเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ มีความเหมาะสมและไม่แตกต่างจากสวัสดิการในองค์กรขนาดใหญ่แห่งอื่น					
5.3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง และโบนัส มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่าน					
6. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา					
6.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยใช้หลักและเหตุผล					
6.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
6.3 ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน					

ปัจจัยค้ำจุน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ด้านสถานะทางอาชีพ					
7.1 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี					
7.2 งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
7.3 งานที่ท่านทำท่านมีความเข้าใจที่ชัดเจน สามารถบอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร					
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
8.1 งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของท่าน					
8.2 การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัวของท่าน					
8.3 ท่านสามารถมีเงินออมสำหรับดำรงชีพได้ในอนาคต					

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้