

## บทคัดย่อ

168377

**ชื่อภาคานิพนธ์** : แรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอรินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

**ชื่อผู้เขียน** : พันเอกพุลศักดิ์ สมบูรณ์

**ชื่อปริญญา** : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

**ปีการศึกษา** : 2548

การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอรินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ที่ปฏิบัติงานในมณฑลทหารบกที่ 22
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานในมณฑลทหารบกที่ 22

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอรินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถาม ( Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient

### ผลการศึกษา

1. ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า เกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 82.50 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 82.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.10 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70.60 มีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 63.40 มีระดับชั้นยศพลอาสาสมัคร และยศสิบตรี – สิบเอก ประมาณครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 41.80 มีตำแหน่งงานช่าง และร้อยละ 32.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี

2. ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านข้าราชการชั้นผู้น้อยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ความก้าวหน้าในการ

168377

ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในด้านความทุ่มเทจะมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในด้านความท้าทาย ความเสียสละ ความร่วมมือ และน้อยที่สุดคือความพยายาม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 คือ ระดับชั้นยศ ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย โดยรวมข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่กำลังพลไม่มีก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการที่จะแสดงความคิดเห็นน้อย ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งตัวผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาซึ่งบางครั้งอาจจะมีความลำเอียงไม่เสมอภาค ดังนั้นการที่จะสร้างแรงจูงใจของกำลังพลให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรจะมีการพิจารณาความก้าวหน้าให้กับกำลังพลอย่างเสมอภาค เปิดโอกาสให้กำลังพลทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

## ABSTRACT

168377

**Title of Research Paper** : Motivation of the Non-Commissioned Officer in Working at the 22<sup>nd</sup> Military Circle in Amphoe Warincharmrab Ubonratchathani Province

**Author** : Col.Poonsak Somboon

**Degree** : Master of Arts (Social Development)

**Year** : 2005

---

The study was conducted for the following objectives :

1. to investigate the work motivation of low ranking solders working in the Army Area 22 ;
2. to identify the factors influencing their work motivation.

The sample group consisted of 194 low-ranking soldiers working in the Army Area 22 in Warincharmrab District Ubonratchathani Province. A questionnaire was utilized to collect the data Mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson Correlation Coefficient were used to test the hypotheses.

The findings were summed up below.

1. Almost all of the low-ranking soldiers working in the Army Area 22 in the study were married (82.50%). And had a lower education than a Bachelor's degree (82.50%). Most of them were 41 years old or more (53.10%). About 70.60% had a monthly salary of 10,001 baht or more. About 63.40% were volunteer solders and sergeants to major sergeants. About half were in mechanic line (41.80%). And about 32.00% had worked for 11-20 years.

2. All the motivation factors were found to be moderate

The factors that got the highest mean was the nature of work, followed by career advancement, relationship with the superior, relationship with the colleagues, recognition from others fairness in work and pay and welfare, respectively.

3. Overall, the work motivation of the low-ranking soldiers was moderate. Their devotion to work was found to be at a high level, followed by challenge, sacrifice, cooperation, and attempt, respectively, all of which were at a moderate level.

4. When the hypotheses were tested, the factors affecting their work motivation were official rank, nature of work, career advancement, relationship with the superior, recognition from others, and fairness in work. On the other hand, age, work position, salary, marital status, education, number of military service years, relationship with the colleges, and pay and welfare were all found to have no impact on their work motivation.

#### **Recommendations**

The work motivation of the low-ranking soldiers in the study was moderate only, perhaps because they have no opportunity to progress in their career. They also have little chance to express their opinions and lacked work morale. Sometimes, the superior has a bias or does not treat everybody equally. Therefore, to increase their work motivation in order to achieve the organization's goal, the soldiers should be given an equal opportunity to move up their career ladder. They should be listened to when they expressed their opinions about the work. It is also necessary to build their work morale. Lastly, the superiors should be a good model for the subordinates.