



OPERATIONAL ACHIEVEMENT OF MILITARY OFFICERS: CASE STUDY OF DIVISION 8, ARMED FORCES SECURITY CENTER, THE ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS

Manaswee TOONIM¹ and Somchai PAKAPASWIWAT²

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; manaswee1998@gmail.com

2 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; somchai.ph@spu.ac.th

Handling Editor:

Professor Dr.Kittisak JERMSITTIPARSERT

University of City Island, NORTHERN CYPRUS

Reviewers:

1) Assistant Professor Dr.Takaporn SUKKASEM

Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand

2) Assistant Professor Dr.Theeraphong BUALAR

Burapha University, Thailand

3) Assistant Professor Dr.Watcharin SUTTHISAI

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of motivation in the operation and the operational achievement of military officers, 2) to compare the level of operational achievement of military officers classified by demographic characteristics, and 3) to test the relationship between the motivation in the operation and the operational achievement of military officers. The samples included 184 military officers of Division 8, Armed Forces Security Center, the Royal Thai Armed Forces Headquarters. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, and standard deviation. The differences were compared using t-test, F-test, and correlation test with Pearson's correlation coefficient. The statistical significance level was at .05. The research results revealed that the military officers of Division 8, Armed Forces Security Center, the Royal Thai Armed Forces Headquarters, had a level of motivation and operational achievement at the high and highest level, respectively. The results of comparison on the operational achievement classified by demographic characteristics revealed that military officers with different age and service age had different levels of operational achievement. In addition, the results of the correlation test between the motivation in the operation and the operational achievement in this case revealed that there was a correlation which was correspondent with the predetermined hypothesis.

Keywords: Work Motivation, Performance Achievement, Military Officers, Armed Forces Security Center

Citation Information: Toonim, M., & Pakapaswiwat, S. (2022). Operational Achievement of Military Officers: Case Study of Division 8, Armed Forces Security Center, the Royal Thai Armed Forces Headquarters. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(2), 71-81. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.12>

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

มนัสวี ตุ่นิม¹ และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์²

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; manaswee1998@gmail.com

2 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; somchai.ph@spu.ac.th

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญศิริประเสริฐ

มหาวิทยาลัยซีอีเอสแลนด์ สาธารณรัฐตุรกีแห่งไซปรัสเหนือ

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรกรพร สุขเกษม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ บัวหล้า

มหาวิทยาลัยบูรพา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร 2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ตัวอย่างของการวิจัยนี้ได้แก่ ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test และ F-test และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุและอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร, ศูนย์รักษาความปลอดภัย

ข้อมูลอ้างอิง: มนัสวี ตุ่นิม และ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2565). ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11(2), 71-81. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.12>

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

บทนำ

ในปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงาน หรือองค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเช่นกัน คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างผลผลิต ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้าน ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร (ดิระวัฒน์ เมืองโคตร และ สุพัทธา จุณณะปิยะ, 2557; มหิศวรณ ชัยเพ็ชร, 2560)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ รับผิดชอบ ต่อภารกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับบุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียก็จะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมทางอารมณ์ที่ไม่ดี กระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา การมาทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อยๆ ของบุคคลในองค์กรย่อมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับต่ำต้องการได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (ปิยธิดา กวินภัทรเวช, 2557; อรุณลี บุญนาถ, อำนาจ ชีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์, 2557)

สถาบันทหารเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความเคร่งครัดในเรื่องระเบียบวินัยและการทำงาน เพื่อให้สามารถทำภารกิจปกป้องประเทศและปกป้องบุคคลสำคัญให้สำเร็จตามภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพราะสถาบันทหารมีความสำคัญต่อสังคมทั้งในแง่การป้องกันคุ้มครองภัยคุกคาม และสถาบันที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งหมายถึง จะต้องทำหน้าที่ให้ความปลอดภัยคุ้มครองภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ได้ ประสิทธิภาพที่สุดและบรรลุผลตามที่ได้วางแผนไว้ การทำหน้าที่ดังกล่าวจึงมีอิทธิพลต่อสังคมในหลายด้าน ศูนย์รักษาความปลอดภัย (ศรภ.) กองบัญชาการกองทัพบกไทย มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองทางทหาร และการรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กอง 8 เป็นหน่วยงานหนึ่งของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพบกไทย กระทรวงกลาโหม มีภารกิจร่วมถวายอารักขารักษาความปลอดภัยและถวายพระเกียรติองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทและพระบรมวงศานุวงศ์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนให้ความปลอดภัยต่อบุคคลสำคัญทางทหาร บุคคลสำคัญทางทหารต่างประเทศ และบุคคลอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคลากร กอง 8 ที่ได้รับมอบหมายภารกิจจะต้องถูกการเลือกจากผู้บังคับบัญชา คือ 1) คัดเลือกจากการทดสอบความพร้อมของกำลังพล ในด้านของวิชาการ (ทฤษฎี) ในด้านของการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงาน 2) ความพร้อมความเหมาะสมของของสุขภาพร่างกาย 3) พิจารณาจากความสามารถในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ในระบบอาวุธ 4) พิจารณาความเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพบกไทย ที่ได้รับมอบหมายภารกิจปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยอยู่ในการควบคุมสถานการณ์ ที่ต้องระวังความปลอดภัยและดูแลความสงบเรียบร้อย ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานทำงานหรือควบคุมสถานการณ์ในการทำงานไม่เหมาะสมแล้วจะมีผลทำให้บุคคลเกิดผลเสียตามมาทั้งในด้านส่วนตัว คือ การเจ็บป่วย และในด้านปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานลดลง

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

ก่อให้เกิดความไม่สบายใจและคับข้องใจต่อผู้ร่วมงานอื่นๆ หรือกระทบกับส่วนงานด้านต่างๆ ทำให้เกิดผลเสียตามมาอีกมากมาย ทำให้มีอันตรายเพิ่มขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการข่าวและด้านการรักษาความปลอดภัย อีกทั้งสนับสนุนการปฏิบัติการด้านต่างๆ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นมาได้ก็ต่อเมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 นั้นปราศจากปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้หน่วยงานนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ในด้านต่างๆ ให้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 เพื่อพัฒนาแรงจูงใจให้ข้าราชการทหาร กอง 8 ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าเรื่องต่อไปซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้แนวคิด และทฤษฎีของนักวิจัยและนักวิชาการต่างๆ เพื่อนำมาศึกษา วิเคราะห์ทางสถิติหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

การวิจัยครั้งนี้จึงจัดทำขึ้นภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ 3) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

อัจฉราพร ชีระสุนทรไท (2561) กล่าวว่า “ผลสัมฤทธิ์” หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอันเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติใช้เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จในเป้าหมายดังกล่าว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เจนจิรา อาลี, 2561; ชญานิษฐ์ เตชะ, 2561; สนทนา สุขใจ, 2561; ศุภกานัน เสนคราม, สุภัทรร ทวีจันทร์, ดาระณี สุรินทร์เสรี และ ญาณิศา ศรีบุญเรือง; อธิการ แสนสุวรรณศรี, 2563) สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติงาน 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการพัฒนาองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์ (2559) กล่าวว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือแสดงพฤติกรรมสนองต่อความต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

Frederick Herzberg ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน และสรุปได้เป็น “ทฤษฎีสองปัจจัย” (Two-factor Theory) ว่าบุคคลต้องการ

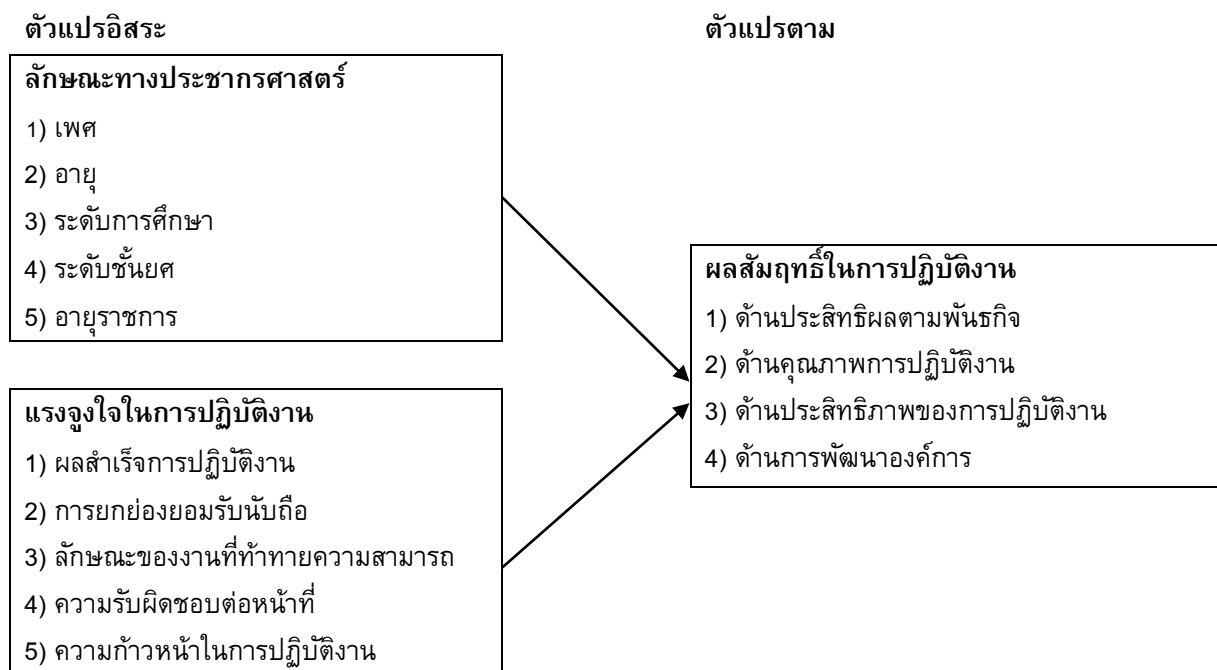
ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

ความสุขจากการทำงาน ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือ ปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) (ณัฐธิดา หิมทอง และ ปิยากร หวังมหาพร, 2562) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ชญาธิษฐ์ เตชะ, 2561; สิริภาพ เจริญยิ่ง, 2561; อานนท์ จารุสมบัติ, 2561; ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น, 2562; ผดุงรักษ์ อภิไชย, 2562; กุลกานต์ ขลิบเงิน, 2563; วินิจ เภาแก้ว, 2563; บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564) สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งปฏิบัติงานด้านงานข่าวทั้งในที่ตั้งปกติ และออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งตามต่างจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติงานในการถวายอารักขา รักษาความปลอดภัย และถวายพระเกียรติองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทและพระบรมวงศานุวงศ์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนให้ความปลอดภัยต่อบุคคลสำคัญทางทหาร บุคคลสำคัญทางทหารต่างประเทศ และบุคคลอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวนทั้งสิ้น 184 คน รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 1

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากร

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
1) หญิง	43	23.37
2) ชาย	141	76.63
อายุ		
1) 20-30 ปี	37	20.11
2) 31-40 ปี	102	55.43
3) 41-50 ปี	31	16.85
4) 51 ปีขึ้นไป	14	7.61
ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	7.70
2) ปริญญาตรี	148	80.43
3) ปริญญาโท	20	10.87
ระดับชั้นยศ		
1) ชั้นประทวน	43	23.37
2) ชั้นสัญญาบัตร	141	76.63
อายุราชการ		
1) ต่ำกว่า 10 ปี	13	7.07
2) 10-20 ปี	18	9.78
3) 21-30 ปี	36	19.57
4) 31 ปีขึ้นไป	117	63.59

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย t-test และ F-test และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย มีระดับแรงจูงใจรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.50) เมื่อทำการพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.67) น้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.65) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.87	0.67	มาก	2
2) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ	3.66	0.60	มาก	4
3) ด้านลักษณะของงานที่ทำห่ายความสามารถ	3.78	0.58	มาก	3
4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่	3.98	0.52	มาก	1
5) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.46	0.65	มาก	5
ภาพรวม	3.69	0.50	มาก	

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.22) เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.33) น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนางาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.51) รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ	4.52	0.45	มากที่สุด	3
2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.64	0.34	มากที่สุด	1
3) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	4.56	0.33	มากที่สุด	2
4) ด้านการพัฒนางาน	4.34	0.51	มาก	4
ภาพรวม	4.51	0.22	มากที่สุด	

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ (P-value = 0.024) และอายุราชการ (P-value = 0.013) แตกต่างกัน มีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ขณะที่ข้าราชการทหารที่มีเพศ (P-value = 0.398) ระดับการศึกษา (P-value = 0.525) และระดับชั้นยศ (P-value = 0.413) แตกต่างกัน มีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 4

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	t / F	P-value
1) เพศ	-0.910	0.398
2) อายุ	3.836	0.024*
3) ระดับการศึกษา	0.646	0.525
4) ระดับชั้นยศ	-0.821	0.413
5) อายุราชการ	6.584	0.013*

ส่วนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่ามีความสัมพันธ์กัน (Sig. = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Pearson	1	.633
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	-	.000**

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

อายุกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลภู สันตะจักร (2563) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง “คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย” และพบว่าเมื่อมีอายุมากขึ้น ความรับผิดชอบในงานที่จะทำให้เกิดความละเอียดรอบคอบก็มีมากขึ้นตามไปด้วย

อายุราชการกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาค้นคว้า ยังพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 21-30 ปี จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ นั่นคือ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า หรืออายุราชการสูงกว่า ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มแรกยังมีตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สูงมากนัก และประสบการณ์ในอาชีพยังไม่มาก ในขณะที่กลุ่มหลังอยู่ในวัยที่ใกล้เกษียณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย จุณเจริญ (2560) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการทหารสังกัด กองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14” และพบว่าเมื่อบุคลากรมีอายุงานเพิ่มขึ้นก็ย่อมมีตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นก็มักจะตระหนักในหน้าที่ของตนเองมากกว่าจะคำนึงถึงสิทธิเพียงอย่างเดียว โดยที่การรู้สิทธิและหน้าที่ของตนในองค์การนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในหน้าที่ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ที่ได้ศึกษารื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” และพบว่าเมื่ออายุมากขึ้นก็ย่อมมีความตั้งใจและความพากเพียรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

แรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากจะสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากก่อนหน้านี้ อาทิ สุพรรณิพรหมชัย, อนิวัช แก้วจำนงค์ และ อรจันทร์ ศรีโชติ (2556), นันทวดี อุณหะมัย และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) และปริศนา ศรีไกร และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2564) แล้ว เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ McClelland (1987) ที่เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในตัวบุคคลได้ เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการแสดงพฤติกรรมการทำงาน คือ มีความรับผิดชอบในการทำงาน ชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานพอประมาณเท่าที่จะสามารถทำได้ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบากบุคคลนั้นก็จะมีความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานออกมาดี และเกิดความพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถได้สำเร็จ ทั้งนี้ ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น หากข้าราชการทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและตามภารกิจของหน่วยงานด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กมลภู สันตะจักร. (2563). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กุลกานต์ ขลิบเงิน. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจนจิรา อาลี. (2561). บรรยายการสอดคล้องการกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา ข้าราชการทหารกอง 9 ที่ปฏิบัติงานที่ตึก ณ ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชญานิษฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทรียโมทีฟ เอเชีย แปซิฟิค จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา หิมทอง และ ปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(2), 144-152.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐภูมิ พวงบานชื่น. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถิระวัฒน์ เมืองโคตร และ สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 128-141.
- นันทวดี อุณหะมัย และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 126-138.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปริศนา ศรีไกร และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 13(2), 45-59.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(1), 261-282.
- ผดุงรักษ์ อภิไชย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงแรมของบริษัท สมาร์ท เอส.วาย.ที.คอนสตรัคชั่น จำกัด ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหิศวรรณ ชัยเพชร. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัด กองบัญชาการกองทัพอากาศที่ 3. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก.
- วินิจ เภาแก้ว. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในแผนกยุทธโยธา มณฑลทหารบกที่ 23 ค่ายศรีพัชรินทร จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร, วิทยาเขตอีสาน, 1(1), 10-23.
- ศุภานัน เสนคราม, สุภัทธร ทวีจันทร์, ดาระณี สุรินทร์เสรี และ ญาณิศา ศรีบุญเรือง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 2(4), 17-28.
- สนทนา สุขใจ. (2561). คุณลักษณะของนักบัญชีในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมัย จุ่นเจริญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพรรณี พรหมชัย, อนิวัช แก้วจำนงค์ และ อรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 5(1), 93-108.
- อธิการ แสนสุวรรณศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉราพร ธีระสุนทรไท. (2561). มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ ระดับ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อานนท์ จารุสมบัติ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2565)

อรุณลี บุญนาค, อำนาจ วีระวนิช และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพ และแรงจูงใจในงานของพนักงานธนาคาร. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 65-73.

McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2022 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).