

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
สมมติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
<b>บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา</b>	
แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	7
ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	11
ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์	13
ทฤษฎีตัวแบบเส้นทางอาชีพของบุคคลในองค์กรของไซน์	14
Rosemary Thomson & Christopher Mabey	14
แนวคิดเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์	15
ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของ Frederick W. Taylor	
และนักทฤษฎีทางด้านการบริหารในระยะแรก ๆ	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา	19

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	24
ผลการวิเคราะห์การพัฒนาอาชีพรับราชการทหารของกลุ่มตัวอย่าง	30
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร	33
ผลการทดสอบสมมติฐาน	49
ข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจัยทำให้มีการพัฒนาอาชีพรับราชการทหาร	56
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการศึกษา	58
การอภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	64
<b>บรรณานุกรม</b>	66
<b>ภาคผนวก</b>	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	69
<b>ประวัติผู้เขียน</b>	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	25
4.2 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	25
4.3 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ	26
4.4 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	26
4.5 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา	27
4.6 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ	27
4.7 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุจูงใจให้เข้ารับราชการทหาร	28
4.8 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ	28
4.9 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	29
4.10 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการปฏิบัติงานในสำนักงาน4. ผู้บังคับบัญชา	30
4.11 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ใน สำนักงานผู้บังคับบัญชา	30
4.12 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดในการเปลี่ยนอาชีพ	31
4.13 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสาเหตุที่คิดอยากเปลี่ยนอาชีพ	31
4.14 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ประสงค์อยากอยู่ใน อนาคต	32
4.15 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลการเปลี่ยนสายงาน	32
4.16 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	33
4.17 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ	34
4.18 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ	35
4.19 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน	36
4.20 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับ	37
4.21 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา	38
4.22 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	39
4.23 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	40

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
4.24 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหาร	41
4.25 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน	42
4.26 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงของงาน	43
4.27 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับขวัญและกำลังใจ	43
4.28 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นประจำปี	44
4.29 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา	45
4.30 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	46
4.31 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	46
4.32 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	47
4.33 อัตราส่วนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ	48
4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับพื้นฐานการศึกษา	49
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับสายงานที่รับผิดชอบ	50
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับประสบการณ์ทำงาน	51
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับภูมิหลังครอบครัวที่มีบิดามารดา รับราชการทหาร	52
4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในงาน	53
4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน	54
4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว	55

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์กรในการพัฒนาชุมชนย่อย	12
2	รูปแบบคณะกรรมการชุมชนย่อย	14



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved