

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

นายกิตติภพ สุจ้านงค์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Work Motivation of Noncommissioned Officers of Mine Squadron,
Royal Thai Navy**

Mr. Kittiphop Sujumnong

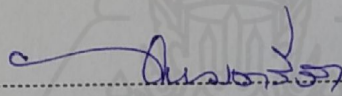
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
กองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ
ชื่อและนามสกุล นายกิตติภพ สุจ้านงค์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

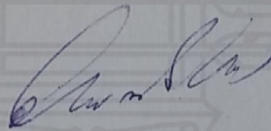
การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ



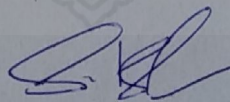
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
กองทัพเรือ**

ผู้ศึกษา นายกิตติภพ สุจ้านงค์ **รหัสนักศึกษา** 2553002334

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด (2) เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและพื้นที่ปฏิบัติงาน (3) เสนอแนะแนวทาง สร้างเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติงานในกองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 294 นาย กลุ่มตัวอย่าง 170 นาย คำนวณ จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างขึ้น ในการศึกษาค้นคว้า สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญต่ำสุด

ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือ ทุ่นระเบิด ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านความความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารประทวนที่มีชั้นยศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงงูใจของผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะในการ เสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ได้แก่ ควรพิจารณา ปรับเพิ่มค่าตอบแทน ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดระบบการให้รางวัลเพื่อการงูใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม

คำสำคัญ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน นายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

Independent Study title: Work Motivation of Noncommissioned Officers of Mine Squadron, Royal Thai Navy

Author: Mr. Kittiphop Sujumnong; **ID:** 2553002334;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor;

Academic year: 2014

Abstract

This research aims to: (1) examine work motivation of noncommissioned officers of Mine Squadron, Royal Thai Navy; (2) compare work motivation of noncommissioned officers of Mine Squadron classified by personal factors and working units; and (3) recommend appropriate approaches to enhance work motivation of noncommissioned officers of Mine Squadron, Royal Thai navy.

Population included 294 noncommissioned officers of Mine Squadron, Royal Thai Navy, from which 170 samples were obtained via Taro Yamane calculation. Accidental random sampling was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test , F- test and LSD.

The results showed that: (1) work motivation of noncommissioned officers of Mine Squadron, Royal Thai Navy, in the overall view, was at high level, with relationships with peers the highest mean, while advancement opportunities the lowest; (2) when compared the motivation by personal factors, differences were found among motivation of noncommissioned officers with different ranks and different education levels at 0.05 level of statistical significance, while no differences were found among motivation of those working in different units; and (3) major recommendations were: the organization should consider increasing the compensation of noncommissioned officers, revise rules and regulations to facilitate everyday operation, reward system should be improved, moreover, working in team should as well be encouraged.

Keywords: Work Motivation, Noncommissioned Officers, Mine Squadron, Royal Thai Navy

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และคอยให้ความรู้ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ทุกๆท่านของสาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆให้แก่กระผม

ขอขอบคุณ พลเรือตรีชาติชาย ศรีวรรณ ผู้บัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ

ขอขอบคุณ นาวาตรีชชาพล หวังไมตรี ผู้บังคับการเรือหลวงลาดหญ้า กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ

ขอขอบคุณ เรือเอกคฤสสิต กาพิศิษย์ ตำแหน่ง หัวหน้าส่งกำลัง กองส่งกำลังบำรุง กองบัญชา การทัพเรือภาคที่ 1

ขอขอบคุณ เรือเอก พลกลาง หริตกุล ตำแหน่ง นายทหารการอาวุธ เรือหลวงกระบี่ กองเรือตรวจอ่าว กองเรือยุทธการ

ขอขอบคุณ เรือเอกสรณ์ย์ ภูติโยธิน ตำแหน่ง ประจำแผนกผลิตสื่อและสารคดี กองประชาสัมพันธ์ สำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ

ขอขอบคุณ นายปริญญา เครื่องประดับ และเพื่อน MPA9 ทุกคนครับ

กิตติภพ สุจ้านง

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
เป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ของการศึกษา	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	8
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนระเบิด กองเรือยุทธการ	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทู่ระเบิด.....	48
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด.....	58
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทู่ระเบิด.....	88
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปการศึกษา.....	93
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	113
ก แบบสอบถาม.....	114
ข ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	122
ค การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	124
ประวัติผู้ศึกษา.....	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน ที่ใช้ในการศึกษา.....	39
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ.....	43
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	44
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	45
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้.....	46
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยปฏิบัติงาน.....	47
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด แบ่งออกดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก และด้านแรงจูงใจภายใน.....	48
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านแรงจูงใจภายนอก.....	49
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านค่าตอบแทน.....	49
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านนโยบายองค์การ.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการบังคับบัญชา.....	51
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	52
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านแรงจูงใจภายใน.....	53
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านลักษณะของงาน.....	54
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	55
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านความท้าทายของงาน.....	56
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	57
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านค่าตอบแทน.....	58
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านนโยบายองค์การ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านการบังคับบัญชา.....	59
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	60
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านลักษณะของงาน.....	60
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	61
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	62
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านความท้าทายของงาน.....	63
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	63
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านค่าตอบแทน.....	64
ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านนโยบายองค์กร.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านการบังคับบัญชา.....	65
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	66
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านลักษณะของงาน.....	66
ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	67
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านความท้าทายของงาน.....	67
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	68
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านค่าตอบแทน.....	69
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านนโยบายองค์กร.....	69
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการบังคับบัญชา.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	70
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านลักษณะของงาน.....	71
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	71
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความท้าทายของงาน.....	72
ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านได้รับการยอมรับ.....	72
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านค่าตอบแทน.....	73
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านนโยบายองค์การ.....	73
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านการบังคับบัญชา.....	74
ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านลักษณะของงาน.....	75
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	75
ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านความท้าทายของงาน.....	76
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	76
ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านค่าตอบแทน.....	77
ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในนโยบายองค์การ.....	78
ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านการบังคับบัญชา.....	78
ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	79
ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านลักษณะของงาน.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	80
ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านความท้าทายของงาน.....	80
ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	81
ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านค่าตอบแทน.....	82
ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายองค์กร.....	83
ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านการบังคับบัญชา.....	84
ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	84
ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงาน.....	85
ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านความท้าทายของงาน.....	87
ตารางที่ 4.67 แสดงค่าร้อยละ จำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	88
ตารางที่ 4.68 แสดงภาพรวมความถี่ของผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งจำแนกตามการดำเนินงาน.....	88
ตารางที่ 4.69 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านค่าตอบแทน.....	89
ตารางที่ 4.70 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านนโยบายองค์การ.....	89
ตารางที่ 4.71 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการบังคับบัญชา.....	90
ตารางที่ 4.72 แสดงภาพรวมความถี่ของผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งจำแนกตามการดำเนินงาน.....	90
ตารางที่ 4.73 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	91
ตารางที่ 4.74 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านความท้าทายของงาน.....	91
ตารางที่ 4.75 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงาน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการได้รับการยอมรับ.....	92

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความคาดหวัง.....	22
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกองทุนระเบิด.....	31



บทที่ 1

บทนำ

1. เป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการขององค์การจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ถึงแม้เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะมีอย่างครบถ้วนเพียงพร้อม แต่หากบุคลากรขององค์การนั้น ๆ ขาดความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ยาก ซึ่งองค์การทราบดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์การจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์การต่าง ๆ ทุกองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยพฤติกรรมที่กระทำออกมาของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในองค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์ต่าง ๆ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่า ใ้ทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น (เสนาะ ตีเขาว์ 2543: 208)

ราณี อธิษัฎกุล (2550: 9-6) ได้แบ่งประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดย**แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)** หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น แรงจูงใจภายในตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ส่วน**แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive)** หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร แรงจูงใจภายนอกตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาท่วมเทก่าลังกาย ก่าลังใจ และก่าลังสติ ปัญญา เพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสุขและเป็นทุกข์ หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะทำปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้แล้ว ระดับการคงอยู่ของบุคคลก็จะลดลงและเกิดความห่างเหินต่อองค์กร เช่นการปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุดทำให้เกิดปัญหาสมองไหลออกจากรองค์การ

กองเรือทุ่นระเบิดกองทัพเรือ เป็นกองเรือที่มีหน้าที่ล่าทำลายทุ่นระเบิด และวางทุ่นระเบิด เพื่อรักษาผลประโยชน์ทางทะเลของประเทศที่มีขอบฝั่งทะเล (coast line) ทั้งด้านอ่าวไทย และด้านอันดามันที่ยาวมาก โดยมีความยาวทั้งสิ้นประมาณ 1,500 ไมล์ทะเล หรือประมาณ 2,600 กิโลเมตร ซึ่งเมื่อคิดเป็นพื้นที่ทางทะเลทั้งหมด มีประมาณ 245,272 ตารางกิโลเมตร จึงทำให้ทะเลซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญของโลก ได้สร้างรายได้ให้แก่ประเทศและประชาชนเป็นจำนวนเงินมหาศาล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของก๊าซธรรมชาติ แร่ธาตุประเภทต่าง ๆ และแหล่งผลิตอาหารทะเล ตลอดยังเป็นเส้นทางคมนาคมในการขนส่งสินค้าหลักที่นำเข้ามา ออกประเทศ โดยเมื่อคิด

จากปริมาณสินค้าแล้ว มีค่ามากกว่าร้อยละ 90.00 ของปริมาณสินค้าทั้งหมด โดยกองเรือทุ่นระเบิดมีโครงสร้างประกอบด้วย 1. กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด 2. กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด 3. หมวดเรือที่ 2 4. หมวดเรือที่ 3 5. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด 6. กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

บุคลากรของกองเรือทุ่นระเบิดมีจำนวนทั้งสิ้น 408 นาย การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนย่อมต้องการแรงจูงใจในระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่มีความเสี่ยง และโดยเหตุที่ยังไม่เคยมีการศึกษาเรื่องระดับแรงจูงใจของบุคลากร ผู้วิจัยซึ่งเป็นนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งผลการศึกษจะทำให้กองเรือทุ่นระเบิดนำมาพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกองเรือทุ่นระเบิด เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงส่งผลให้ให้นายทหารประทวนมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นและเกิดความจงรักภักดีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกองเรือทุ่นระเบิดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

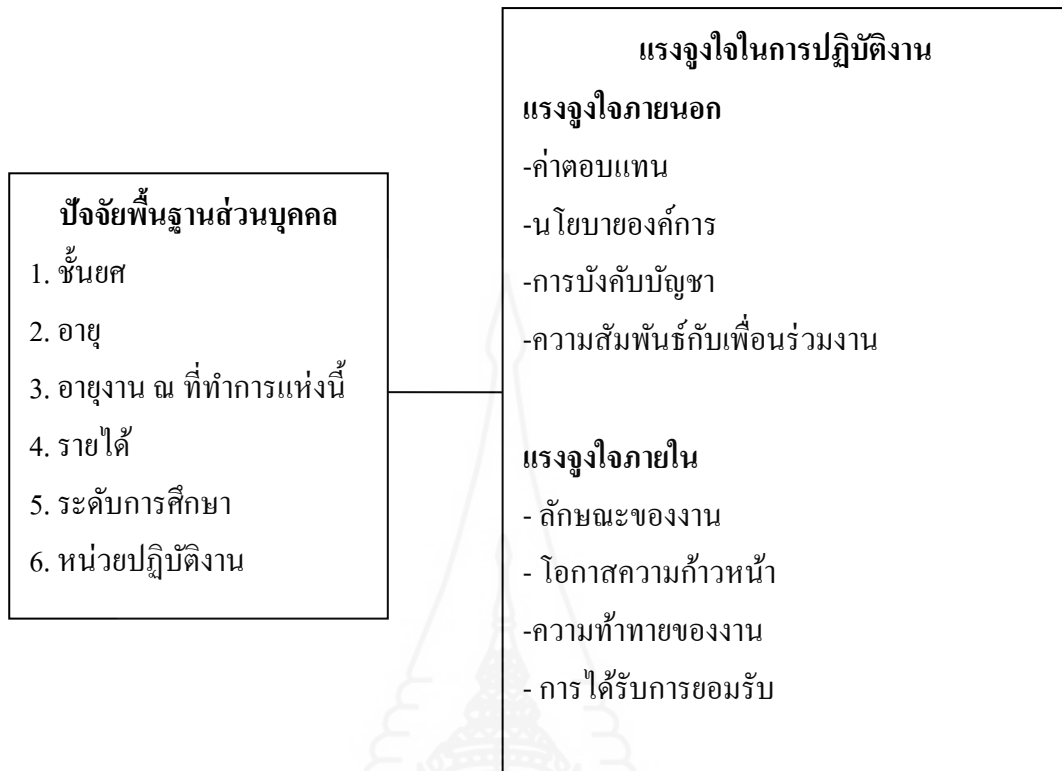
2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และพื้นที่ปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เช่น เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 163-165)) และสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

นายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน พื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำนวน 294 นาย กลุ่มตัวอย่าง 170 นาย คำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน่

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ จังหวัดสมุทรปราการ

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนมกราคม 2557 ถึง กรกฎาคม 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งได้แก่ ชั้นยศ อายุ อายุงาน ณ ที่ทำงานแห่งนี้ รายได้ ระดับการศึกษา หน่วยที่ปฏิบัติงาน

6.2 กองเรือทุ่นระเบิด หมายถึง หน่วยทหารหน่วยหนึ่งในกองทัพเรือ ซึ่งเป็นหน่วยรบ มีภารกิจในงานด้านการล่าทำลายทุ่นระเบิดในกองทัพเรือ และมีที่ตั้งอยู่ที่ กองเรือทุ่นระเบิดเลขที่ 57 หมู่ 5 ต.แหลมฟ้าผ่า อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

6.3 นายทหารประทวน หมายถึง นายทหารประทวนชั้นยศจ่าตรีจนถึงพันจ่าเอก ที่ปฏิบัติงานในกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

6.4 ชั้นยศ หมายถึง ยศครั้งสุดท้ายของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิดที่ได้รับการแต่งตั้งยศจากกองทัพเรือ ณ วันที่กรอกแบบสอบถามการวิจัย

6.5 อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองเรือทุ่นระเบิด นับตั้งแต่บรรจุที่กองเรือทุ่นระเบิด จนถึงวันที่กรอกแบบสอบถามการวิจัย

6.6 หน่วยปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานในกองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งแบ่งหน่วยงานในกองเรือทุ่นระเบิดออกเป็น 6 หน่วย ได้แก่ กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด กองช่างกองเรือทุ่นระเบิด หมวดเรือที่ 2 หมวดเรือที่ 3 กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด และ กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า

6.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบ

ความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน

6.8 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น ประกอบด้วยค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6.9 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ นายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิดได้รับประจำเดือนที่ทางราชการจ่ายให้จากการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์ที่กำลังพลที่จะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ในที่นี้หมายถึง เงินเดือนมีความสอดคล้องกับงานและเหมาะสมกับหน้าที่ และชั้นยศ มีสวัสดิการเพียงพอ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและความรู้ความสามารถ

6.10 นโยบายองค์การ หมายถึง นโยบายที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานในทุกๆด้าน ในที่นี้หมายถึง การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติ

6.11 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ปกครองบังคับบัญชา ให้คำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ในที่นี้หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและจูงใจให้คนในหน่วยงานร่วมมือกันทำงาน ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความเป็นธรรมไม่ใช้อารมณ์ในการปกครอง ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6.12 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานของกองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกัน ในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหา การมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานและมีความสามัคคี

6.13 แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวรทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะของงานลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ

6.14 ลักษณะของงาน หมายถึง คุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงของงานที่ปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันรวมถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบรวมทั้งปริมาณงานของนายทหารชั้นประทวน

กองเรือทุ่นระเบิด ในที่นี้หมายถึง ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ทำมีความหลากหลายและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

6.15 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึงความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ในที่นี้หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ความพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความเป็นธรรมในการทำงานและการแต่งตั้งโยกย้าย

6.16 ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่แปลกใหม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ การวิเคราะห์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ เต็มใจที่จะทำงานใหม่ ๆ และยากที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้มีโอกาสเสนอความคิดสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน

6.17 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติ ในที่นี้หมายถึง การภูมิใจในการเป็นข้าราชการสังกัดกองเรือทุ่นระเบิด การมีความรู้สึกเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ

7. ประโยชน์ของการศึกษา

7.1 ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

7.2 เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
- 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.4 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 1.6 กระบวนการของแรงจูงใจ
- 1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
- 1.8 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Hoyer and MacInnis (1997 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545)) ได้ให้นิยามไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันภายในบุคคล (Inner Force) อันก่อให้เกิดผลสะท้อนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ผู้บริโภคที่ได้รับแรงจูงใจ จะเกิดพลังผลักดันให้เกิดความพร้อม ความเต็มใจ ที่จะแสดงกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา

เสนาะ ดิยาวี (2543:208) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

สมยศ นาวิกการ (2543: 291) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และคำจูงพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรงค์ โคว์ตระกูล (2544: 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือที่ผู้ทำการชักจูงกำหนด

สมใจ ลักษณะ (2546: 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่การกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือคนเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะ เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551:111) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยาแรงจูงใจหมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:39) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น คำว่า “ความจำเป็นต้องการ” (Need) หมายถึง สิ่งขาดแคลนทางร่างกายหรือจิตใจซึ่งทำให้ผลที่จะเกิดขึ้นเป็นความพึงพอใจได้

วิภาพร มาพบสุข (2540:17) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยความตั้งใจ

วันชัย มีชาติ (2548:70) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ราณี อธิษฐ์กุล (2550: 9-6) ได้แบ่งประเภทของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ ได้แก่

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

วุฒิชัย จานงค์ (2525: 37) ได้ให้ความหมายของสิ่งจูงใจ (Incentive) หมายถึง สิ่งกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ได้ตามเวลาที่กำหนด สิ่งจูงใจอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจ ที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive)

สิ่งจูงใจประเภทนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอาจจำแนกได้เป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การจ่ายเงินค่าตอบแทน หรือค่าจ้างตามเกณฑ์ เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในลักษณะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน และยังเป็นตัวกำหนดตำแหน่งงานด้วย

2. การพิจารณาจ่ายเงินค่าตอบแทนหรือเงินชดเชย ซึ่งอาจเกิดจากระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำพังเช่น ค่าคอมมิชชั่น ค่าตอบแทนที่ทำงานเป็นชิ้น หรือเป็นงวด ซึ่งต้องพิจารณาตามความรับผิดชอบ ความรู้ความชำนาญ หรือความเสี่ยง

3. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เป็นวิธีที่มีประสิทธิผลมากอีกวิธีหนึ่งเพราะคนจะได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นๆ

4. การจ่ายโบนัส

5. การให้ผลประโยชน์พิเศษที่อาจไม่เป็นรูปตัวเงิน แต่สามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้รับดีขึ้น

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non - financial Incentive) ในการจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากเงินแล้วคนยังต้องการ การยอมรับนับถือ สถานภาพ เกียรติยศ ความภูมิใจ ความสำเร็จ แต่แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงินต้องคำนึงถึงระดับความรับผิดชอบของพนักงานด้วย เช่น

ถ้าพนักงานมีฐานะเป็นลูกจ้าง อาจต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นรูปตัวเงินมากกว่าผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูง เพราะตำแหน่งชื่อเสียงต่างๆ หรือการยอมรับนับถือในกลุ่มผู้ร่วมงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองได้

1. การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ เช่น ห้องทำงานส่วนตัว
 2. การให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็น โอกาสเจริญก้าวหน้า และพยายามเพิ่มขีดความสามารถให้กับงาน
 3. การแสดงออกซึ่งการรับรู้ในผลงาน เช่น การกล่าวชมเชยต่อหน้าและกับบุคคลอื่น ๆ เมื่อพนักงานทำงานได้ประสบความสำเร็จ การมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณ
 4. การจัดของรางวัลมอบให้เป็นพิเศษ หรือสวัสดิการต่างๆ
- ปัจจุบันการจัดประเภทสิ่งจูงใจยังหาข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้ ซึ่งทัศนคติของนักวิชาการได้แยกออกเป็น 2 แนวคิด ดังนี้
- แนวคิดที่ 1 มองว่าเงินเดือนและสวัสดิการไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยให้นิยามว่าหมายถึงสิ่งตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากที่ได้รับตามปกติ
- แนวคิดที่ 2 ได้จัดเงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจตัวหนึ่งโดยอ้างอิงความหมายของสิ่งจูงใจที่หมายถึงสิ่งจูงใจให้พนักงาน การจัดสิ่งจูงใจที่เหมาะสม สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีดังนี้
1. พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพและปริมาณที่ได้จะเพิ่มสูงขึ้น
 2. เกิดความสามัคคีในหมู่พนักงานด้วยกัน ทำให้การประสานงานในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น
 3. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานและสนใจในปัญหาต่างๆ ทั้งในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงกลุ่มอื่นที่ต้องประสานงานด้วย พร้อมทั้งยังเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานได้
 4. เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร ช่วยลดปัญหาการขัดคำสั่ง การโต้แย้ง การลาออก การเลิ้งงาน
 5. การควบคุมงานระเบียบข้อบังคับต่างๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น การฝ่าฝืนกฎระเบียบลดน้อยลง

6. พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ทำให้สามารถประหยัดค่าจ้างแรงงาน

7. สร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

โดยทั่วไป รูปแบบการจัดสิ่งจูงใจของแต่ละองค์การ ยังคงมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะตั้งเงื่อนไขการให้สิ่งจูงใจ แตกต่างกันไปตามความเหมาะสม สิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาในการเลือกใช้สิ่งจูงใจเพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นอกจากเรื่องความต้องการของพนักงานยังต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการเลือกใช้สิ่งจูงใจแต่ละชนิด ซึ่งแต่ละตัวจะมีทั้งข้อดี และข้อเสียแตกต่างกัน โดยสังเขปดังนี้

1.2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน

1) เงินเดือนนิยมใช้เป็นรายได้หลักของพนักงานทั่วไป การจูงใจพนักงานในระยะสั้นด้วยวิธีนี้จะใช้ไม่ค่อยได้ผล แต่พนักงานก็จะให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษเพราะมีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์การมีกลไกในการประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ผู้บริหารก็สามารถใช้เงินเดือนเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีหรือร้อนในการทำงานอย่างด

2) ค่าคอมมิชชั่น โดยทั่วไปจะคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของยอดขายนิยมนำมาใช้กับพนักงานขาย เป็นรายได้ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถและความขยันของพนักงานเอง เช่น หากองค์การกำหนดค่าคอมมิชชั่นไว้สูงพนักงานก็จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ก็มีข้อควรระวังคือคุณภาพการให้บริการของลูกค้าอาจแย่ง เพราะจะมุ่งทำยอดขายเพียงอย่างเดียว

3) โบนัส ปัจจุบันการให้โบนัสมีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

- โบนัสประจำปี ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดตามแต่จะเห็นสมควรอาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ มากหรือน้อยก็ได้ ซึ่งจะไม่ค่อยได้ผลหากผู้บริหารต้องการสร้างแรงจูงใจในระยะสั้น

- โบนัสที่ให้ตามปริมาณของผลงาน หากพนักงานผลิตงานออกมามาก ก็จะได้โบนัสในส่วนนี้มากวิธีการนี้ อาจจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงาน แต่ข้อเสียคือการก่อให้เกิดการชิงดีชิงเด่น และความขัดแย้งในหมู่พนักงานได้

- โบนัสที่ได้จากผลกำไรที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท แล้วนำมาแบ่งสรรกันในหมู่พนักงาน ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้มากกว่าการให้โบนัสตามปริมาณของผลงาน แต่มีข้อเสีย คือไม่สามารถกระตุ้นพนักงานเป็นรายบุคคลได้

- บำเหน็จบำนาญที่พนักงานจะได้หลังเกษียณ วิธีนี้จะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้น้อยเมื่อเทียบกับวิธีอื่น เพราะมีเงื่อนไขระยะเวลาที่ยาวนานมากแต่ก็มีข้อดีคือพนักงานจะเกิดความมั่นใจในตัวเองการ

1.2.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

1) การอบรม การส่งไปดูงาน องค์การจัดให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การมากกว่าสิ่งจูงใจอื่นๆ แม้ว่าจะได้รับความสนใจจากพนักงานไม่มากนัก แต่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

2) การจัดสวัสดิการต่างๆ แม้จะไม่ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากนัก แต่การจัดสรรสวัสดิการที่ดีจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่าองค์การไม่เอาเปรียบพนักงาน

3) ของรางวัลต่างๆ เช่น เงินรางวัลเชิดชูเกียรติ ใบประกาศเกียรติคุณ การประกาศเกียรติคุณในข่าวสารขององค์การ เป็นต้น และหากองค์การต้องการให้เกิดผลดียิ่งขึ้น การมอบรางวัล ควรกระทำต่อหน้าพนักงานอื่นๆ ข้อดีคือ พนักงานที่ได้รับรางวัลจะเกิดความภูมิใจ และรักองค์การ และยังเป็นการกระตุ้นพนักงานทั่วไปอีกด้วย

4) การให้ทุนการศึกษาต่อ โดยองค์การออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดจะได้รับความสนใจจากพนักงานมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปคือ การจัดสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานไม่ใช่เรื่องยาก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายหากองค์การต้องการที่จะจูงใจและรักษาพนักงานที่ดีไว้ การจัดสิ่งจูงใจควรจะเป็นลักษณะที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนพนักงานไม่สับสนและเป็นธรรม ซึ่งการจัดสิ่งจูงใจที่ดีควรจะมีทั้งผลตอบแทนที่ให้ความรู้สึกมั่นคงคือเงินเดือน และส่วนที่เป็นผลตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

สมใจ ลักษณ์ (2542: 192-200) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจบุคลากร ดังนี้

1.3.1 ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยส่วนรวม เพราะสามารถช่วยสนองความต้องการขององค์การด้านพฤติกรรมมนุษย์ได้ในประเด็นต่อไปนี้

1) ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดีเหล่านั้นไว้ในองค์กรต่อไปนานๆ ปัญหาสำคัญที่องค์กรจำนวนมากประสบอยู่ก็คือ ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญมาจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร

2) ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะช่วยของค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจได้

3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ การทำงานแบบเดิมไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาและไม่อาจช่วยให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร จึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แปลกๆ ใหม่ๆ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.3.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ของประโยชน์ที่ผู้บริหารได้รับที่สำคัญๆ ได้แก่

1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบว่า มีอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ โดยคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ หรือไม่มอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีการจูงใจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีความยินดีต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

2) ช่วยลดหรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงลดน้อยลงอาจหมดสิ้นไป

3) ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งสอนหรืออำนวยความสะดวกเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจซึ่งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้ จึงเอื้ออำนวยต่อผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จ โดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีด้วย

1.3.3 ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กร ดังนี้

1) ช่วยใ้บุคลากรทำงานโดยสามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน จึงทำให้บุคลากรปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

2) ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร เมื่อฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการจงใจที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวมและต่อตนเองแล้ว ย่อมมีนโยบายด้านการจงใจเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3) มีขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรที่ได้รับการจงใจหรือมีแรงจูงใจโดยทั่วไป มักจะเห็นว่า งานที่ทำเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการได้ และช่วยให้ตระหนักในคุณค่าของตนเองได้ เนื่องจากได้รับความสนใจ และการปฏิบัติจากฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

จุมพล หนิมพานิช (2545: 42) กล่าวว่า การจงใจมีความสำคัญต่อองค์กรต่อผู้บริหารหรือแม้แต่ตัวบุคลากรเอง ดังนี้

1. ความสำคัญของการจงใจต่อองค์กรช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถเข้ามาร่วมทำงาน ทำให้้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการจงใจต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์กรทำหน้าที่อย่างได้ผลซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานอย่างประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การจงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงานและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการหรืออำนวยด้วย

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิณ เกษาคุปต์ (2551: 40) กล่าวว่า การจงใจเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้เป็นหัวหน้าทุกคน เพราะเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้เรื่องการจงใจสามารถช่วยนักบริหารได้ ดังนี้

1. ช่วยในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนประเภทต่างๆ เพื่อสามารถดึงดูดใจคนที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารทำให้เขาทั้งหลายตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ หรืออาจทำให้ได้ผลสัมฤทธิ์มากกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้

3. ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

4. ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร โดยองค์กรใดที่มีบุคลากรซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เพราะบุคลากรจะทุ่มเทพลังอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าเพราะการทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

1.4 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจในการทำงาน หรือมีเจตคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามกระตุ้นให้อยากทำงาน จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลหลายๆ ด้าน ซึ่งบางครั้งก็ทำให้มีกำลังใจต่อการทำงานอย่างมากถ้าหากเกิดความรู้สึกที่ดี แต่ถ้ามีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งกระทบกระเทือนจิตใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและหมดกำลังใจ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานอย่างมาก ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ

1. ลักษณะของคน จะมีลักษณะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ ความสนใจความต้องการ การศึกษา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนความเลื่อมใสศรัทธาหัวหน้างาน
2. ชนิดของงาน เป็นที่น่าพึงพอใจให้มีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำให้เห็นความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขจากความสำเร็จ และมีผลตอบแทนที่คุ้มค่า จะทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่
3. ลักษณะสภาพของงาน สร้างความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหา และอุปสรรคสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง เครื่องมือ และอุปกรณ์ทำงานครบ บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานก็จะมีขวัญและกำลังใจที่ดี
4. คุณลักษณะหัวหน้างาน เป็นผู้มีอุปนิสัยใจกว้างใจกว้างใจแจ่มใส มีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ ทำงานโดยไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักความเป็นธรรม และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจผู้ร่วมงานทั้งสิ้น

1.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Gary Johns ((1996: 159) อ้างถึงใน ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ (2546: 7)) อธิบายว่าการที่จะทราบว่าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ สามารถดูได้จากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น หากเป็นการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของแรงจูงใจครบถ้วน ย่อมกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างมีแรงจูงใจ โดยอาจเป็นแรงจูงใจจากพลังงานนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความพยายาม หมายถึง ความอุตสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในลักษณะงานแต่ละประเภท

2. ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน หรือความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน

3. การมีทิศทาง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของบุคคลเพราะอาจประเมินได้ด้วยตัวเลข เช่นจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนชิ้น อย่างไรก็ตามที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าได้แก่คุณภาพของงานนั้นๆ และงานจะมีคุณภาพได้ย่อมต้องมีทิศทางแน่นอน ไม่สะเปะสะปะ ฉะนั้นจึงต้องพิจารณาด้วยว่าบุคคลได้ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมีทิศทางหรือไม่ เพราะทิศทางในการทำงานของบุคคลควรเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนด

4. การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการจูงใจบุคลากรในองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2544: 209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจว่า ประกอบด้วยหลายส่วน ดังนี้

1. ความต้องการ (need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างกายและจิตใจซึ่งมีความหมายว่าเป็นสถานะในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่งหากต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้าด้วย

2. พลัง (Force) ที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลงพลังที่เกิดจากร่างกายอธิบายได้ว่า เกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิตอาจอธิบายยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจนั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำเพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อ เพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจพลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูง คือมีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจ หรือสิ่งที่จูงใจซึ่งมีความหมายว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมาย คือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังในแรงจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการมีเพื่อจะทำความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายามความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งย่อมไม่ถือว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.6 กระบวนการของแรงจูงใจ

ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิติ (2546: 11-12) อธิบายว่ากระบวนการจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ

1. บุคคลมีความต้องการ บุคคลจะกำหนดความต้องการของตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ว่ายังมีความต้องการใดที่ยังไม่ได้มีการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอ อาจเป็นความต้องการทางกาย หรือจะเป็นความต้องการทางสังคม

2. บุคคลหาวิธีสนองความต้องการ ความต้องการในขั้นที่ 1 จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองความต้องการ โดยจะพิจารณาว่าความต้องการที่ยังได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอนั้นจะสามารถมีวิธีการหรือจะอย่างไรให้ได้รับการตอบสนอง

3. การแสดงออกซึ่งพฤติกรรม คือการที่บุคคลเลือกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสู่การตอบสนองความต้องการหรือคือพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลจะพิจารณาว่าเป้าหมายในการสนองความต้องการได้มากกว่า ก็จะจัดทิศทางของตนสู่เป้าหมายนั้น เกิดแรงผลักดันที่จะดำเนินการให้เป้าหมายบรรลุผล

4. การประเมินการบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะประเมินว่าพฤติกรรมที่แสดงออกตามทิศทางที่กำหนดนั้นทำให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ หรือประสบความสำเร็จเพียงใด

5. การได้รับรางวัลหรือลงโทษ คือการที่บุคคลได้รับรางวัลหรือการลงโทษจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสิ่งที่เขาได้รับในขั้นตอนนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับที่บ่งบอกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของเขามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

6. การประเมินความต้องการ บุคคลจะประเมินความต้องการของตนใหม่ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อกำหนดความต้องการของตน ในขั้นที่ 1 ใหม่อีก

1.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

Barnard (อ้างถึงใน พิมใจ ตริสตัยพันธ์ 2530:22) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วยเงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว
4. ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์กรจะ让他ได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีมิตรกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

มนูญ ตนะวัฒนา (2539: 66) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน หรือความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วยความมั่นคงในการจ้างและความรู้สึกเป็นที่ต้องการขององค์กร ความรู้สึกที่มีความมั่นคงเป็นเหตุผลที่สำคัญในการชอบงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- 1) โอกาสในความก้าวหน้า
- 2) ปราศจากความตึงเครียด (Tension) และความกดดัน (Pressure)

ทางอารมณ์

- 3) ได้รับการยอมรับ

4) ได้ทำงานตามสายงานที่ตนมีความสามารถจากการฝึกอบรม หรือ ได้ศึกษาเล่าเรียนมางานตามเนื้อแท้ของมันก็มีความสำคัญต่อความพอใจ คนส่วนใหญ่มีอาชีพ และทักษะระดับสูงมักจะชอบงานของตน เพราะงานนั้นท้าทายและกระตุ้นเขาอย่างแท้จริง

2. สังคม ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Needs of belonging) และสังคมยอมรับ (Social approval) เท่านั้นแต่ยังก่อให้เกิดความสุข จากการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางสังคมและได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากหัวหน้าหรือผู้จัดการอีกด้วย

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับส่งข่าวสารการให้และการรับคำสั่ง การทำรายงานรวมถึงการฟังการรับข้อเสนอและการอธิบายอีกด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึงการกระทำที่อยู่ตรงข้ามกับการหันหลังให้หรือการเพิกเฉยละเลย

4. บุคลิกภาพ หมายถึง มีการศึกษาดี ยืดหยุ่น และมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางสุขภาพจิต (Mentally healthy family) ผู้ที่พบความสำเร็จจะมีสภาพที่แท้จริงและ เป้าหมายของตนเองตรงกันข้ามกับคนไม่พอใจในงานที่ตนทำอยู่ มักจะเป็นคนแข็งกระด้างมีอุปาทาน คือ ยึดมั่นถือมั่นตายตัว (Rigid) ไม่ยืดหยุ่นและในการเลือกเป้าหมายจะไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง เขาไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้ มักจะพึ่งคนอื่น ต่ำหนิตนเองเกี่ยวกับวิถีชีวิตในอนาคต และชีวิตโดยทั่วไปจะไม่มีความสุขเขามักจะไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่พอใจตนเองอีกด้วย

1.8 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้หลากหลาย ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแม็คเคิลเลนด์ ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก และทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor แมคเกรเกอร์ เป็นต้น ดังรายละเอียดดังนี้

1.8.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีนี้มาสโลว์ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น (อ้างอิงใน วิเชียร วิทยุคตม (2554: (13-1) – (13-4)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs)

ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องจากการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ หวังที่จะได้รับการยอมรับความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4) ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตน และรู้สึกว่าตนเองมีค่า ให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน และต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์ คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการอาจจะไปไม่ถึงจุดมุ่งหมายในชีวิตก็เป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

ความต้องการดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ จะต้องมีการตอบสนองของความต้องการในแต่ละขั้นตอนอย่างพอเพียง จึงจะทำให้คนเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นจริงๆ ตามทฤษฎีแล้วเราไม่สามารถตอบสนองของความต้องการให้หมดสิ้นไปได้ เพราะคนเรายังจะมีความต้องการเรื่อยๆ ไป ดังนั้น ในการจูงใจใครตามหลักการของมาสโลว์จะต้องทราบถึงลำดับความต้องการที่คนๆ นั้นเป็นอยู่แล้ว จึงใช้ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปให้เป็นประโยชน์ได้

1.8.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Victor H. Vroom Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้วิกเตอร์ วรูม และคณะได้กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (อ้างอิงใน ฌักกูพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 90)

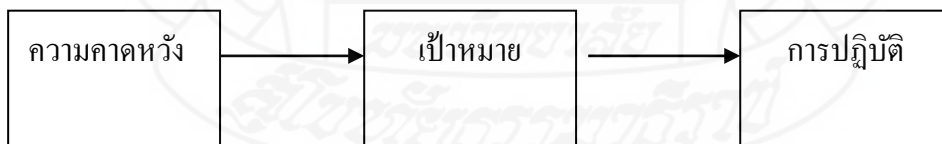
Vroom อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทน สูงที่สุด ซึ่งจะสามารถแสดงได้จากสมการต่อไปนี้

$$\text{การจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{เครื่องมือ} \times \text{ผลบวกของปัจจัยเชิงปฏิบัติการ}$$

$$(M) = (E) \quad (I) \quad (V)$$

การจูงใจ (M) จะเกิดจากความคาดหวัง (E) หรือโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จ กับวิธีการหรือเครื่องมือ (I) ที่จะทำให้บรรลุความต้องการกับคุณค่า (V) ของรางวัลหรือผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับจากการกระทำนั้น โดยบุคคลจะมีการจูงใจเมื่อปัจจัยทั้งสามมีแนวโน้มจะส่งผลตามที่เขาต้องการ โดยทฤษฎีความคาดหวังจะอธิบายกระบวนการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) เป็นคุณค่าและความพอใจในผลลัพธ์ที่บุคคลจะได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละคน
- 2) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance – outcome Expectancy) เป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของผลงานว่า มีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยอย่างไร
- 3) ความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน (Effort – performance Expectancy) เป็นความพยายามที่บุคคลเฝ้าลงไปในงาน เพื่อที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามต้องการ



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความคาดหวัง

ที่มา : ฌักกูพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 90) พฤติกรรมองค์การ

1.8.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland's acquired Needs Theory) ทฤษฎีนี้แม็คเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการของมนุษย์ไว้ (อ้างอิงใน วิเชียร วิทญูธรรม (2554: (13-7) – (13-8)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคลแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคล จะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิต ในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้น โดย เดวิด ซี แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland) ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่เข้าซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ สังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้น โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภูมิใจ ประสบการณ์ช่วงต้นชีวิตของแต่ละคน เป็นสิ่งที่กำหนดว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาสูงสุด ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคล และงานวิจัยของแม็คเคลแลนด์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่บุคคลได้รับสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้ดังนี้

(1) ความต้องการความสำเร็จ แม็คเคลแลนด์อ้างว่า จิตใจของนักธุรกิจบางคนนั้น ความต้องการความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่จูงใจยิ่งกว่าความต้องการในผลประโยชน์ การเพิ่มปริมาณความพึงพอใจของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย ให้แก่ตัวเอง เพื่อให้เกิดความท้าทาย จนกระทั่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จลงได้ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความต้องการในความสำเร็จต่ำ โดยทั่วไปแล้วก็มักจะเป็นคนชอบหลีกเลี่ยงความท้าทาย ความรับผิดชอบและความเสี่ยง

(2) ความต้องการอำนาจ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสันนิษฐานได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้ที่ท่าว่าจะแสวงหาความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำงานที่เป็นคนตัดสินใจ

(3) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ ผู้จัดการที่มีความต้องการให้มาซึ่งความมีมิตรสัมพันธ์สูง จะมีรูปแบบการจัดการโดยเน้นศูนย์กลางความร่วมมือ คนเหล่านี้ชอบที่จะให้ลูกน้องได้ทำงานให้สำเร็จในรูปของการทำงานเป็นทีมงาน ข้อเสียก็คือ ผู้จัดการที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูงอาจสูญเสียถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง หากมีความต้องการทางสังคม และมีความมีมิตรสัมพันธ์เป็นเครื่องตัดสินใจในการจัดการ

1.8.4 ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg

Two-factor Theory of Motivation) ทฤษฎีนี้เฟรเดอริก เฮอร์เบิร์ตได้กล่าวถึงปัจจัยแรงจูงใจไว้สอง

ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน (อ้างอิงใน สุพานี สฤณภูวนิช (2552: 163-165))

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เฟรเดอริก เฮอร์เบิร์ต ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและได้กำหนดทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย (Two-factor Theory of Motivation) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (ภายใน) และปัจจัยค่าจูน (ภายนอก) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการบริหารบุคคล เขาได้พัฒนาทฤษฎีมาจากการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยและอธิบายว่าปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคล มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพบว่าปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดีในการทำงานนั้น โดยเขามีความเชื่อว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ 2 ประการ เป็นอิสระต่อกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยความไม่พอใจจะเกิดขึ้นมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในขณะที่ความพอใจจะเกิดขึ้นมาจากลักษณะของงานนั้น

เฟรเดอริกเฮอร์เบิร์ต สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน เป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบงานและรักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กร จะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยค่าจูนต่างๆ 5 ปัจจัย คือ

(1) ค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) นโยบาย และการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

(5) การบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของ บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

(6) สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยนี้สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็น องค์กรประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงิน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

1.8.5 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor แมคเกรเกอร์

(1960: อ้างถึงใน สมคิด บางโม (2538: 173)) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับหรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษเพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

- 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
- 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
- 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
- 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเองผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมากเพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับมีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

1.8.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) โดย Peter F. Drucker ((1954) อ้างถึงในพิบูล ที่ปะปาล(2550: 13))แนวความคิดของ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) มีคุณลักษณะพิเศษหลายอย่าง เช่น เน้นสิ่งที่จะต้องกระทำแทนที่จะเป็นกระทำอย่างไร บุคคลมีความสำคัญกว่าวิธีการ และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ดีกว่าการควบคุม บุคคลถูกคาดหวังให้ควบคุมตนเอง พวกเขาถูกสนับสนุนให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในทิศทางขององค์กร

การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์หรือเรียกย่อๆ ว่า MBO เป็น กระบวนการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และการควบคุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการเชื่อมหน้าที่ทางการบริหารระหว่างการวางแผน และการควบคุมเข้าด้วยกันซึ่งมีแนวคิดสำคัญ 4 อย่าง คือ

- 1) ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่าจะทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายเท่าไร ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 2) ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันวางแผนงาน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการของแต่ละคน
- 3) ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันในการวัดผลงานที่เกิดขึ้นจริง ทบทวนแก้ไขผลการปฏิบัติงานและกระบวนการ การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ใหม่ ในแง่ขอกระบวนการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) ผู้บังคับบัญชา ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการวางแผนและการควบคุม ส่วนในการดำเนินงานผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระที่จะเลือกวิธีทำงานของตัวเอง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สนับสนุนและช่วยแก้ปัญหาการทำงานที่อาจเกิดขึ้น

2. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนระเบิด กองเรือยุทธการ

2.1 ประวัติความเป็นมากองเรือทุ่นระเบิด

จากหลักฐานอันเก่าแก่เกี่ยวกับทุ่นระเบิดแห่งราชอาณาจักรไทยนั้นนับย้อนกลับหลัง ไป ในช่วง ร.ศ.122 ปี พ.ศ.2446 (ร.ศ.122) กำหนดให้มีกองทุ่นระเบิดขึ้นตรงกับกองบัญชาการเรือและ ป้อมมีหน้าที่ในการจัด หาทุ่นระเบิดและวางสายทุ่นระเบิด มีการทำงานคล้ายกับกรมสรรพาวุธ มากกว่าหน่วยเรือทุ่นระเบิด

ปี พ.ศ.2481 ได้มีการปรับปรุงกองเรือรบใหม่โดยมีหมวดเรือทุ่นระเบิด ซึ่งขึ้นตรงกับกองเรือ มีเรือในสังกัด 2 ลำ คือเรือหลวงบางระจัน และเรือหลวงหนองสาหร่ายต่อจากประเทศ อิตาลี ขึ้นระวางประจำการเมื่อ 5 ต.ค.2481 และปลดระวางประจำการเมื่อ 7 ก.ค.2523 รวมเวลาในการรับใช้ราชการมานานกว่า 70 ปี

ปี พ.ศ.2485 ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งเรือดำน้ำเข้ามาวางทุ่นระเบิด บริเวณเกาะรีนเป็นเหตุให้เรือซิดนีย์มาร์ชของญี่ปุ่น ซึ่งเป็นฝ่ายเดียวกับไทยในเวลานั้นถูกแรงระเบิดของทุ่นระเบิดเสียหายอย่างหนัก จึงต้องนำเรือไปเกยตื้น ทัพเรือ (อันเป็นชื่อหน่วยสนามของราชอาณาจักรไทย ในขณะนั้น) ได้จัด เรือหลวงจวง (ลำเก่า) ร่วมกับเรือประมงจำนวนหนึ่ง ออกทำการกวาดทุ่นระเบิด โดยใช้แท่งแม่เหล็กถาวรลากด้วยสายลวดยาวประมาณ 200 เมตร

ทำการกวาดทุ่นระเบิดในครั้งนั้น นับว่าได้ผล พอสมควรเพราะหลังจากการกวาดทุ่นระเบิดแล้วไม่ปรากฏว่ามีเรือลำใดโดนทุ่นระเบิดอีกเลย โดยในการปฏิบัติการในครั้งนั้นกองทัพเรือไทยได้ลงคำสั่งยุทธการให้หมู่เรือกวาดทุ่นระเบิดออกปฏิบัติราชการในช่วง ระหว่างวันที่ 22 ธ.ค. 2485 ถึง 22 ม.ค.2486 นับเป็นการออกปฏิบัติราชการกวาดทุ่นระเบิดในทะเล ครั้งแรกที่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ดังนั้นจึงได้กำหนดเอาวันที่ 22 ธ.ค.2485 เป็นวันสถาปนากองเรือทุ่นระเบิด

25 ม.ค.2487 จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 พันธมิตรได้นำเครื่องบินมาวางทุ่นระเบิดในแม่น้ำเจ้าพระยา ทักษเรือ (ในสมัยนั้น) จึงตั้งกองกวาดทุ่นระเบิดในแม่น้ำขึ้นเมื่อ 25 ม.ค.2487 โดยมีภารกิจในการกวาดทุ่นระเบิดในแม่น้ำ

15 ก.พ.2488 ทักษเรือ (ในสมัยนั้น) ได้จัดตั้งกองกวาดทุ่นระเบิดแม่เหล็กขึ้นมาใหม่ และยกเลิกกองกวาดทุ่นระเบิด แม่น้ำ โดยเพิ่มงานวางเครื่องหมายทางเรือและจัดขามคอยเหตุขึ้นมา รวมทั้งทำการกวาด ทุ่นระเบิดนำหน้าเรือหลวงเวลาแล่นออกทะเล

พ.ศ.2490 ถึง พ.ศ.2492 กองทัพเรือได้จัดหาเรือกวาดทุ่นระเบิดใช้แล้วจากประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษรวม 4 ลำ เพื่อทำการกวาดทุ่นระเบิดของพันธมิตรในน่านน้ำไทย ประกอบด้วยเรือกวาดทุ่นระเบิด ชั้น YMS ของสหรัฐนาวี จำนวน 3 ลำ ได้แก่ เรือหลวงท่าดินแดง, เรือหลวงลาดหญ้า และ เรือหลวงบางแก้ว สำหรับ เรือหลวงโพสามต้น ได้รับมอบจากราชนาวีอังกฤษ

29 มิ.ย.2494 ชื่อของกองเรือทุ่นระเบิด ได้ปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อมีการปรับปรุงกองทัพ เรือ หลังจากกรณีกบฏแมนฮัตตัน โดยกองเรือรบถูกยุบไปพร้อมกับการย้ายจากกรุงเทพฯ ไปอยู่สัตหีบในชื่อใหม่ว่า “กองเรือยุทธการ” ประกอบด้วย 5 หน่วย คือ กองเรือตรวจอ่าว, กองเรือปราบเรือดำน้ำ, กองเรือทุ่นระเบิด, กองเรือบริการ และ กองเรือสำรวจ

1 ม.ค.2496 กองบังคับการกองเรือทุ่นระเบิด มีที่ตั้งหน่วยเป็นครั้งแรกอยู่บนเรือหลวงรางเกวียน โดยมี พลเรือตรี วิเชียร พันธุ์โกศา เป็นผู้บังคับการกองเรือทุ่นระเบิด ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2496 ถึง 20 พ.ค. 2531 และ พล.ร.ต.พอน พันธุ์ทรัพย์ เป็นผู้บังคับการ กองเรือทุ่นระเบิด คนสุดท้าย (โดย เรือหลวงรางเกวียน ออกปฏิบัติราชการทะเลก็ย้ายกองบังคับการไปอยู่เรือลำอื่น)

21 พ.ค.2531 กองบังคับการกองเรือทุ่นระเบิดย้ายไปอยู่ที่ ราชนาวิกสภา (จากเดิมกองบังคับการ กองเรือทุ่นระเบิด อยู่บน เรือหลวงรางเกวียน) โดยมี พลเรือตรี สว่าง ชันชันนะภา เป็นผู้บังคับการกองเรือทุ่นระเบิด ตั้งแต่ 21 พ.ค.2513 – 18 พ.ค.2516

19 พ.ค.2516 กองบังคับการกองเรือทุ่นระเบิด ได้ย้ายไปอยู่ที่บางนา (บก.สี่กองเรือเดิม) ตั้งแต่ 19 พ.ค.2516 จนถึงปัจจุบัน

30 ก.ย.2529 โดยมี พลเรือตรี ทวิช บุญยรัตพันธุ์ เป็นผู้บังคับการกองเรือทุ่นระเบิด คนแรก และ พลเรือตรี พิเชิต ชวนะเสน เป็นผู้บังคับการกองเรือทุ่นระเบิด คนสุดท้าย

1 ต.ค.2529 กองบังคับการกองเรือทุ่นระเบิด ได้ย้ายไปอยู่ที่ 57 ม.5 ถนนสุขสวัสดิ์ ต.แหลมฟ้าผ่า อ.พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี พลเรือตรีศิริ ทองวิบูลย์ เป็นผู้บังคับการกองเรือทุ่นระเบิดคนแรก

ต่อมาเมื่อ 29 มิถุนายน 2533 ได้มีการเปลี่ยนชื่อจาก “กองบังคับการกองเรือทุ่นระเบิด” เป็น กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด” ในสมัย พลเรือตรี สุวิทย์ วัฒนกุล เป็นผู้บัญชาการ จนถึงปัจจุบันที่อยู่ กองเรือทุ่นระเบิด เลขที่ 57 หมู่ 5 ต.แหลมฟ้าผ่า อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

2.2 อำนาจหน้าที่

โดยกองเรือทุ่นระเบิดมีหน้าที่ จัดและเตรียมกำลังสำหรับการรักษากฎหมายในทะเลตามอำนาจหน้าที่ทหารเรือที่กฎหมาย และ พระราชบัญญัติ ต่างๆ มอบอำนาจ โดยกองเรือทุ่นระเบิด เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองเรือยุทธการ มีภารกิจในการจัดเตรียมกำลังสำหรับการปฏิบัติการล่าและทำลายทุ่นระเบิด ซึ่งโดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กองเรือทุ่นระเบิดได้จัดเรือออกปฏิบัติราชการในหน่วยเฉพาะกิจต่าง ๆ ของกองทัพเรือ ทั้งทะเลด้านอ่าวไทย และทะเลอันดามัน สนับสนุนการฝึกภาคทะเล

2.3 โครงสร้างกองเรือทุ่นระเบิด

โดยมีโครงสร้างประกอบด้วย

1. กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด มีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผนอำนวยการประสานงานกำหนดการปฏิบัติการของหน่วยทหารตามที่ได้รับมอบหมาย
2. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด มีหน้าที่สนับสนุนทางธุรการการรักษาความปลอดภัย และการบริการทั่วไปให้แก่กองบัญชาการ
3. กองช่างกองเรือทุ่นระเบิด มีหน้าที่วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการช่างกลด้านตัวเรือ และกลจักร ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ การไฟฟ้าอาวรุช
4. กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า
5. หมวดเรือที่ 1 (ปัจจุบันไม่มีเรือประจำการ)
6. หมวดเรือที่ 2 ประกอบด้วยเรือทำลายทุ่นระเบิดใกล้ฝั่ง ชุด เรือหลวงบางระจัน จำนวน 2 ลำ และเรือทำลายทุ่นระเบิดใกล้ฝั่งชุด เรือหลวงลาดหญ้าจำนวน 2 ลำ
7. หมวดเรือที่ 3 ประกอบด้วย เรือสนับสนุนการต่อต้านทุ่นระเบิด ชุด เรือหลวงถลาง และ เรือกวาดทุ่นระเบิดน้ำตื้น



* หมายเหตุ ปัจจุบัน หมวดเรือที่ 1 ไม่มีอัตรากำลังพล เนื่องจากไม่มีเรือประจำการ

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกองเรือทุ่นระเบิด

2.4 อัตรากำลังพล

1. กองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 33 นาย นายทหารประทวนชั้นยศพันจ่า จำนวน 19 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 10 นาย พลทหาร จำนวน 8 นาย รวม 70 นาย

2. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 4 นาย นายทหารประทวนชั้นยศพันจ่า จำนวน 16 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 15 นาย รวม 35 นาย

3. กองช่างกองเรือทุ่นระเบิด นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 11 นาย นายทหารประทวนชั้นยศพันจ่า จำนวน 13 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 8 นาย รวม 32 นาย

4. กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย นายทหารประทวนชั้นยศพันจ่า จำนวน 3 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 11 นาย พลทหาร จำนวน 1 นาย รวม 19 นาย

5. หมวดเรือที่ 2 ประกอบด้วยเรือทำลายทุ่นระเบิดใกล้ฝั่ง นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 29 นาย นายทหารประทวนชั้นยศพันจ่า จำนวน 31 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 91 นาย พลทหาร จำนวน 8 นาย รวม 159 นาย

6. หมวดเรือที่ 3 นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 13 นาย นายทหารประทวนชั้นยศ พันจ่า จำนวน 14 นาย นายทหารประทวนชั้นยศจ่า จำนวน 63 นาย พลทหาร จำนวน 18 นาย รวม 108 นาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอ พอสังเขป ดังนี้

สรุทธิ ไวถนอมสัตว์ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตร ทหารอากาศ พบว่า ผลการศึกษาพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารอากาศ และด้าน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ปัจจัยด้านความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินและสวัสดิการ มีผลต่อ แรงจูงใจไม่ชัดเจน นอกจากนี้การศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้น ยศ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพัน ทหารสารวัตรทหารอากาศ ไม่แตกต่างกัน การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ถ้าหน่วยงานต้องการเพิ่มระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรให้ความสนใจใส่ต่อปัจจัย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการเงินทหารบกมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่งปัจจุบัน เห็นว่า ปัจจัยที่เป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุราชการ เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีเฉพาะสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่เห็นว่า ปัจจัย ด้านความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงานที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและ บริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการเงินทหารบก พบว่ากับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระดับ

การศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 รายการ ได้แก่ ด้านนโยบายและบริหารงาน

พรทิพย์ เชนหัตถการกิจ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยองโดยรวม อยู่ในระดับมากทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยข้อนามัย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความก้าวหน้า ของผู้ใต้บังคับบัญชา จากผลงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านปัจจัยข้อนามัย ผู้บริหารควรพิจารณาเพิ่มเงินเดือน/ ค่าตอบแทน สวัสดิการมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน

จงดี ถัถลลลล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าชะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลท่าชะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก ปัจจัยจูงใจจากภายในในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าชะ จังหวัดชุมพร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ปัญหาที่พบได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและการประสานงาน ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน พิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี และใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่สำคัญได้แก่ การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การสร้างระบบสื่อสารที่มีคุณภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รวมทั้งแสดงความสนใจห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา

เกสร ถัมสกุล (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดยด้านการมีทิศทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในงาน และ

ความยอมรับนับถือตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 53.50 ขณะที่ปัจจัยด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งกำหนดนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อันจะนำไปสู่ความภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วิไลวรรณ ชีรชุตติมานันท์ (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดนนทบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่สังกัดอำเภอต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอกเพิ่มเติม โดยด้านที่ได้รับความคาดหวังที่สุดในสามลำดับแรกได้แก่ ควรจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และ ควรมีการกระจาย เจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี กระจายจุดต่างๆ ให้ทั่วถึง

ปญญาศู แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชี สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรูปธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ความคิดเห็นเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนามธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ควรพิจารณาเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ควรมีนโยบายแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการประหยัดและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ควรมีนโยบายให้บุคลากรที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการตลอดทั้งคืนได้หยุดงานในวันรุ่งขึ้น และมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

วิชัย สีนโตร์มย์ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก โดยด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และปัจจัยสุขอนามัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีผลมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการธุรการได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีพในสถานการณปัจจุบัน การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ชัดเจน ข้อเสนอแนะได้แก่องค์กรควรกำหนดแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบให้โปร่งใส ชัดเจน ให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติเข้ามีส่วนร่วม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นแนวทางเดียวกัน รวมทั้งจัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น จัดรถรับส่ง ที่พักอาศัย

ปัญญาพร แด้มแก้ว (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านการมีทิศทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 มากที่สุดได้แก่สภาพการทำงาน รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไปทั้งการจัดทำระบบรายงานข้อมูลทั้งการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพ ข้อเสนอแนะสำคัญได้แก่หน่วยงานควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งควรปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพและและเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากร

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความมุ่งมั่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตัวแปร ทั้ง 8 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86.70 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐมจำแนกตามประเภทเทศบาล พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมา คือ พนักงานเทศบาลนคร และพนักงานเทศบาลตำบล ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทน ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดระบบการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ครอบคลุมเรื่องตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในกองเรือทุ่นระเบิด ที่ปฏิบัติงานในกอง เรือทุ่นระเบิด โดยศึกษาจากกำลังพลที่เป็นนายทหารประทวนจำนวน 294 นาย จาก 6 หน่วย ดังนี้ 1) กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด 2) กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด 3) หมวดเรือที่ 2 4) หมวดเรือที่ 3 5) กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด 6) กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อุทการเรือพระ จุลจอมเกล้า (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พ.ค. 2557 แยกกำลังพล จากกองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด) แบ่งออกดังนี้

1. กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 39 นาย
2. กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 21 นาย
3. หมวดเรือที่ 2 จำนวน 112 นาย
4. หมวดเรือที่ 3 จำนวน 77 นาย
5. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 31 นาย
6. กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า จำนวน 14 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นายทหารชั้นประทวนในกองเรือทุ่นระเบิด ที่ปฏิบัติงานในกองเรือทุ่นระเบิด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน คำนวณจากสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ โดยสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือนายทหารประทวนจำนวน 165 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{294}{1 + 294(0.05)^2}$$

$$n = 170$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างศึกษาทั้งสิ้น 170 คน

ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นศึกษาจากกำลังพลที่เป็นนายทหารประทวนจากกองเรือทุ่นระเบิดทั้งหมด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละหน่วย โดยทำการคำนวณหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกำลังพลดังนี้

แทนค่าในสูตร เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์

$$= \frac{(\text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วย} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง})}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

โดยจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยปฏิบัติงาน แบ่งเป็นชั้นยศ พันจ่าตรี – พันจ่าเอก จำนวน 96 นาย และชั้นยศ จ่าตรี – จ่าเอก จำนวน 198 นาย รวมทั้งสิ้น 294 นาย ข้อมูล ณ วันที่ 1 พ.ค. 2557 ในรูปแบบตาราง ดังตารางที่ 3.1 หลังจากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ/ชื่อหน่วยงาน	จำนวน นายทหาร ประทวน (คน)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. กองบัญชาการ กองเรือทู่ระเบิด	39	22
2. กองช่าง กองเรือทู่ระเบิด	21	12
3. หมวดเรือที่ 2	112	65
4. หมวดเรือที่ 3	77	45
5. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทู่ระเบิด	31	18
6. กองเรือทู่ระเบิดกองเรือยุทธการ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า	14	8
รวม	294	170

ที่มา: ข้อมูลจากกองบัญชาการ กองเรือทู่ระเบิด ข้อมูล ณ วันที่ 1 พ.ค. 2557

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้กำหนดใช้เครื่องมือในศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งแบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับ ชั้นยศ อายุ อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ รายได้ ระดับการศึกษา หน่วยที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คำถามแบบปลายปิด เกี่ยวกับ แรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจภายใน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2.2 การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ คือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ ของกองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม

2.2.2 ศึกษาและกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบแนวคิด และขอบเขตของการศึกษา

2.2.3 นิยามศัพท์เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษาวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ด้านโครงสร้างเนื้อหา และภาษาที่ใช้

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงอีกครั้ง คือ

1) เรือเอกคุณิต กาศศิษย์ ตำแหน่ง หัวหน้าส่งกำลัง กองส่งกำลังบำรุง กองบัญชาการทัพเรือภาคที่ 1 วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2) เรือเอก พลนภจ หริตกุล ตำแหน่ง นายทหารการอาวุธ เรือหลวงกระบี่ กองเรือตรวจอ่าว กองเรือยุทธการ วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3) เรือเอกศรัณย์ ภูติโยธิน ตำแหน่ง ประจำแผนกผลิตสื่อและสารคดี กองประชาสัมพันธ์ สำนักจิตวิทยา กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตร-มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.2.6 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.7 นำแบบสอบถามไปใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 นาย และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อมาหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้กำหนดใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 กรกฎาคม 2557 ทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เสนอต่อผู้บัญชาการกองเรือทู่ระเบิด แล้วนำแบบสอบถามไปสอบถามกับนายทหารชั้นประทวนในแต่ละหน่วยในกองเรือทู่ระเบิด จำนวน 170 นาย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้วยสถิติเชิงพรรณนา แปลระดับความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนดังนี้

(คะแนนสูงสุด = 4, คะแนนต่ำสุด = 1, จำนวนช่วง = 4)

ช่วงห่างของคะแนนแต่ละช่วง

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{4 - 1}{4} = \frac{3}{4} = 0.75$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
3.26 – 4.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
2.51 – 3.25	หมายถึง เห็นด้วยมาก
1.76 – 2.50	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน t – test และ F – test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการ LSD

4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของนายทหารชั้นประทวนในกองเรือทุ่นระเบิด โดยทำการรวบรวมเป็นหมวดหมู่และจัดกลุ่มแยกออกเป็นประเด็นต่างๆ แล้วนำมาแจกแจงความถี่และสรุปเนื้อหาบรรยายประกอบตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยตารางและคำอธิบาย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ แบ่งออกดังนี้ คือ แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน

1) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จ่าตรี	9	5.3
จ่าโท	6	3.5
จ่าเอก	97	57.1
พันจ่าตรี	10	5.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พันจ่าโท	6	3.5
พันจ่าเอก	42	24.7
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศจ่าเอกมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมาพันจ่าเอก มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 พันจ่าตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 จ่าตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และลำดับสุดท้ายชั้นยศจ่าโทและพันจ่าโท มีจำนวนเท่ากัน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.6
20 – 30 ปี	73	42.9
31 – 40 ปี	70	41.2
41 – 50 ปี	24	14.1
51 – 60 ปี	2	1.2
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และรองลงมาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 อายุระหว่าง 50-60 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ ลำดับสุดท้าย มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	66.5
ปริญญาตรี	57	33.5
ปริญญาโท	00	0.00
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 และรองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	24	14.1
5 – 10 ปี	49	28.8
11 – 20 ปี	72	42.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	14.7
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงาน มากที่สุด คือ 11-20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และลำดับสุดท้ายอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	0.6
10,001 – 15,001 บาท	59	34.6
15,001 – 20,000 บาท	71	41.8
20,001 – 30,000 บาท	36	21.2
30,001 – 40,000 บาท	3	1.8
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง รายได้ของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง มากที่สุด เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ รายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ตามด้วย รายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 และรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามหน่วยปฏิบัติงาน

หน่วยปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองบัญชาการ กองเรือทู่ระเบิด	22	12.94
กองช่าง กองเรือทู่ระเบิด	12	7.06
หมวดเรือที่ 2	65	38.24
หมวดเรือที่ 3	45	26.46
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทู่ระเบิด	18	10.59
กองเรือทู่ระเบิดกองเรือยุทธการอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า	8	4.71
รวม	170	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลพบว่า พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในหน่วยหมวดเรือที่ 2 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาคือ หมวดเรือที่ 3 มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 ตามด้วย กองบัญชาการ กองเรือทู่ระเบิด จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.94 กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทู่ระเบิด จำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.59 กองช่าง กองเรือทู่ระเบิด จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.06 และกองเรือทู่ระเบิดกองเรือยุทธการอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 42 ชื่อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด แบ่งออกดังนี้ คือ ด้านแรงจูงใจภายนอก และด้านแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กองเรือทุ่นระเบิด	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
-ด้านแรงจูงใจภายนอก	2.63	0.44	มาก
-ด้านแรงจูงใจภายใน	2.61	0.41	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.62 เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ย 2.63 และด้านแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย 2.61

2.1 แรงจูงใจภายนอก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
ด้านแรงจูงใจภายนอก			
-ค่าตอบแทน	2.46	0.55	น้อย
-นโยบายองค์กร	2.51	0.60	มาก
-การบังคับบัญชา	2.58	0.61	มาก
-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.98	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.63	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิดในด้านแรงจูงใจภายนอก ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2.63 เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 และค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.46

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.45	0.59	น้อย
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับยศของท่าน	2.38	0.57	น้อย
3. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ	2.59	0.50	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
4. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	2.52	0.58	มาก
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน	2.54	0.53	มาก
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.34	0.58	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.46	0.55	น้อย

จากตารางที่ 4.9 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.46 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.34

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด ในด้านนโยบายองค์กร

ด้านนโยบายองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	2.74	0.64	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกพอใจกับนโยบายในการ บริหารงานของหน่วยงาน	2.64	0.65	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ ระเบียบต่างๆของหน่วยงาน	2.13	0.59	น้อย

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านนโยบายองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
4. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมา ปฏิบัติงานได้จนบรรลุตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์	2.49	0.55	น้อย
5. กองเรือทุ่นระเบิดมีการชี้แจงให้กำลังพลทราบ เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่	2.58	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.51	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
นายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามนโยบายองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.51
เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทาง
ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และท่านมีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.13

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน
กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองและ สามารถจูงใจให้คนในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานให้สำเร็จ	2.71	0.60	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วยความ เป็นธรรมในการบังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล	2.77	0.62	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วย การไม่ใช้อารมณ์ ในการปกครองบังคับบัญชาอย่าง ไร้เหตุผล	2.68	0.58	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
4. เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในเรื่องการทำงาน ท่านสามารถเดินทางไปหาผู้บังคับบัญชาแล้วปรึกษาหารือเรื่องต่างๆได้	2.54	0.63	มาก
5. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ	2.23	0.63	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.58	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.58 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วยความเป็นธรรมในการบังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.23

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน	3.20	0.63	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร โอบอ้อมอารีกับท่านเป็นอย่างดี	3.11	0.70	มาก
3. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงานและในเรื่องส่วนตัว	2.72	0.70	มาก
4. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.10	0.70	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
5. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	2.79	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุนระเบิด จำแนกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงานและในเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.72

2.2 แรงจูงใจภายใน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุนระเบิด ในด้านแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กองเรือทุนระเบิด	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
ด้านแรงจูงใจภายใน			
-ลักษณะของงาน	2.52	0.55	มาก
-โอกาสความก้าวหน้า	2.39	0.65	น้อย
-ความท้าทายของงาน	2.68	0.62	มาก
-การได้รับการยอมรับ	2.86	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.61	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิดในด้านแรงจูงใจภายใน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2.61 เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่าการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 และ โอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.39

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด ในด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
1. ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	2.75	0.48	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	2.75	0.58	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจจนน่าเบื่อ	2.41	0.54	น้อย
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์	2.40	0.53	น้อย
5. ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ	2.30	0.66	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.52	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.30

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้าน โอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมต่อท่าน	2.39	0.56	น้อย
2. ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้	2.26	0.67	น้อย
3. ท่านคิดว่านายทหารชั้นประทวนทุกคนมีโอกาสเท่ากันที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.50	0.74	น้อย
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน	2.67	0.53	มาก
5. ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย	2.13	0.78	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.39	0.65	น้อย

จากตารางที่ 4.15 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จำแนกด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.39 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.13

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ	2.52	0.59	มาก
2. ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้	2.90	0.64	มาก
3. ท่านเต็มใจทำงานที่ยากตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้	2.84	0.66	มาก
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ เสมอ	2.38	0.63	น้อย
5. ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ก่อนเวลา	2.89	0.61	มาก
6. ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหางานที่ ซับซ้อน ซึ่งไม่มีคนอื่นสามารถแก้ไขได้	2.58	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.68	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จำแนกด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.68 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 และท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.38

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ สังกัดกองเรือทุ่นระเบิด	2.98	0.65	มาก
2. หน่วยงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญซึ่ง จะทำให้การดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	2.61	0.66	มาก
3. ท่านคิดว่ากำลังพลในสังกัดกองเรือทุ่นระเบิดมี ศักดิ์ศรีไม่น้อยไปกว่าข้าราชการทหารในหน่วย อื่นๆของกองทัพเรือ	3.09	0.58	มาก
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้อื่นพูดถึงกองเรือเรือทุ่น ระเบิดในทางที่ดี	3.11	0.58	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	2.55	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลในภาพโดยรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของ นายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิด จำแนกด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้อื่นพูดถึงกองเรือทุ่นระเบิดในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของ ท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.55

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด

การศึกษาโดยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือ
ทุ่นระเบิด โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้ F-test

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ เมื่อทดสอบโดยใช้ F-test จากผลการวิเคราะห์ปรากฏ
ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.75	0.30	0.243	0.914
จ่าโท	6	2.41	0.34		
จ่าเอก	97	2.42	0.37		
พันจ่าตรี	10	2.53	0.21		
พันจ่าโท	6	2.66	0.31		
พันจ่าเอก	42	2.47	0.34		
รวม	170	2.54	0.31		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านนโยบายของค้การ มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.68	0.34	0.806	0.547
จ่าโท	6	2.60	0.48		
จ่าเอก	97	2.48	0.38		
พันจ่าตรี	10	2.46	0.34		
พันจ่าโท	6	2.36	0.42		
พันจ่าเอก	42	2.56	0.44		
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในค้การ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.77	0.29	1.038	0.397
จ่าโท	6	2.63	0.40		
จ่าเอก	97	2.52	0.44		
พันจ่าตรี	10	2.58	0.49		
พันจ่าโท	6	2.60	0.21		
พันจ่าเอก	42	2.67	0.46		
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	3.11	0.34	0.236	0.946
จ่าโท	6	3.03	0.68		
จ่าเอก	97	2.95	0.57		
พันจ่าตรี	10	3.02	0.52		
พันจ่าโท	6	3.10	0.48		
พันจ่าเอก	42	3.00	0.56		
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทูนระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.48	0.30	1.069	0.380
จ่าโท	6	2.53	0.27		
จ่าเอก	97	2.47	0.38		
พันจ่าตรี	10	2.58	0.41		
พันจ่าโท	6	2.53	0.32		
พันจ่าเอก	42	2.62	0.37		
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทูนระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.77	0.18	2.309	0.046*
จ่าโท	6	2.46	0.41		
จ่าเอก	97	2.33	0.45		
พันจ่าตรี	10	2.42	0.43		
พันจ่าโท	6	2.63	0.34		
พันจ่าเอก	42	2.37	0.37		
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทำการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการของ LSD เพื่อที่จะหาว่ากลุ่มตัวอย่างอายุใดบ้าง ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสความก้าวหน้า ที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 4.24 นี้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทูนระเบิด จำแนกตามชั้นยศ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	\bar{X}	จ่าตรี	จ่าโท	จ่าเอก	พันจ่าตรี	พันจ่าโท	พันจ่าเอก
		2.77	2.46	2.33	2.42	2.63	2.37
จ่าตรี	2.77	000	-3.11	0.44*	0.36	0.14	0.40*
จ่าโท	2.46		000	0.13	0.46	0.17	0.09
จ่าเอก	2.33			000	-0.44	-0.13	0.08
พันจ่าตรี	2.42				000	-0.21	-0.44
พันจ่าโท	2.63					000	-0.26
พันจ่าเอก	2.37						000

จากตารางที่ 4.24 ผลเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีชั้นยศ แตกต่างกัน คือ ชั้นยศ จ่าตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ค่าตอบแทน แตกต่างกันจาก ชั้นยศ จ่าเอก และชั้นยศ พันจ่าเอก

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.72	0.14	1.223	0.301
จ่าโท	6	2.91	0.46		
จ่าเอก	97	2.62	0.36		
พันจ่าตรี	10	2.75	0.36		
พันจ่าโท	6	2.88	0.56		
พันจ่าเอก	42	2.72	0.47		
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความท้าทายของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามชั้นยศ ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

ชั้นยศ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
จ่าตรี	9	2.42	0.37	2.025	0.078
จ่าโท	6	2.41	0.36		
จ่าเอก	97	2.31	0.35		
พันจ่าตรี	10	2.45	0.40		
พันจ่าโท	6	2.63	0.43		
พันจ่าเอก	42	2.48	0.37		
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ เมื่อทดสอบโดยใช้ F-test จากผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.66	0.00	1.474	0.212
20 – 30 ปี	73	2.48	0.34		
31 – 40 ปี	70	2.47	0.36		
41 – 50 ปี	24	2.36	0.38		
51 – 60 ปี	2	2.91	0.11		
รวม	170	2.46	0.35		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด
จำแนกตามอายุ ในด้านนโยบายองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.60	0	0.192	0.942
20 – 30 ปี	73	2.48	0.38		
31 – 40 ปี	70	2.52	0.39		
41 – 50 ปี	24	2.55	0.48		
51 – 60 ปี	2	2.60	0.28		
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด
จำแนกตามอายุ ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	3.0	0	0.351	0.843
20 – 30 ปี	73	2.57	0.40		
31 – 40 ปี	70	2.58	0.45		
41 – 50 ปี	24	2.58	0.50		
51 – 60 ปี	2	2.80	0		
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	3.0	0	0.218	0.928
20 – 30 ปี	73	2.93	0.59		
31 – 40 ปี	70	3.01	0.53		
41 – 50 ปี	24	3.02	0.52		
51 – 60 ปี	2	2.90	0.14		
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.60	0	0.328	0.859
20 – 30 ปี	73	2.51	0.37		
31 – 40 ปี	70	2.51	0.37		
41 – 50 ปี	24	2.55	0.38		
51 – 60 ปี	2	2.80	0.56		
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุนระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.0	0.00	1.324	0.263
20 – 30 ปี	73	2.45	0.42		
31 – 40 ปี	70	2.35	0.44		
41 – 50 ปี	24	2.27	0.36		
51 – 60 ปี	2	2.60	0.56		
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุนระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.33	0	0.829	0.508
20 – 30 ปี	73	2.66	0.37		
31 – 40 ปี	70	2.68	0.40		
41 – 50 ปี	24	2.73	0.48		
51 – 60 ปี	2	3.08	0.11		
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความท้าทายของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุ ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	1	2.50	0.00	2.376	0.054
20 – 30 ปี	73	2.34	0.37		
31 – 40 ปี	70	2.35	0.34		
41 – 50 ปี	24	2.55	0.40		
51 – 60 ปี	2	2.83	0.47		
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน



3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เมื่อทดสอบโดยใช้ t-test จากผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.43	0.36	0.990	0.121
ปริญญาตรี	57	2.52	0.35		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.46	0.35		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 35 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านนโยบายองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.57	0.38	0.979	0.006*
ปริญญาตรี	57	2.39	0.41		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 36 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายทหารกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายของค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.57	0.42	0.737	0.640
ปริญญาตรี	57	2.60	0.46		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 3 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.97	0.54	0.225	0.697
ปริญญาตรี	57	3.00	0.57		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 38 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.52	0.36	0.209	0.991
ปริญญาตรี	57	2.52	0.41		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 39 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.35	0.43	0.659	0.130
ปริญญาตรี	57	2.45	0.42		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 40 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.69	0.37	0.109	0.478
ปริญญาตรี	57	2.65	0.45		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 41 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านท้าทายของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	113	2.37	0.34	0.043	0.488
ปริญญาตรี	57	2.41	0.42		
ปริญญาโท	00	0.00	0.00		
สูงกว่าปริญญาโท	00	0.00	0.00		
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 42 ผลจากการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่า นายประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน เมื่อทดสอบโดยใช้ F-test จากผลการวิเคราะห์
ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด
จำแนกตามอายุงาน ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.56	0.32	0.840	0.474
5 – 10 ปี	49	2.43	0.35		
11 – 20 ปี	72	2.45	0.36		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.48	0.35		
รวม	170	2.46	0.35		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 43 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด
จำแนกตามอายุงาน ในด้านนโยบายองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.57	0.40	1.547	0.204
5 – 10 ปี	49	2.42	0.38		
11 – 20 ปี	72	2.56	0.39		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.48	0.42		
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายของค้การ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.68	0.42	0.219	0.640
5 – 10 ปี	49	2.48	0.39		
11 – 20 ปี	72	2.64	0.46		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.51	0.42		
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 45 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	3.10	0.54	0.152	0.697
5 – 10 ปี	49	2.88	0.60		
11 – 20 ปี	72	3.05	0.54		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.84	0.47		
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 46 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.63	0.29	0.000	0.991
5 – 10 ปี	49	2.44	0.38		
11 – 20 ปี	72	2.53	0.39		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.52	0.36		
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 47 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.64	0.34	2.320	0.130
5 – 10 ปี	49	2.36	0.42		
11 – 20 ปี	72	2.33	0.44		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.35	0.40		
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 48 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.87	0.33	0.514	0.475
5 – 10 ปี	49	2.56	0.33		
11 – 20 ปี	72	2.70	0.43		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.65	0.44		
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 49 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความท้าทายของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามอายุงาน ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	24	2.54	0.37	0.484	0.488
5 – 10 ปี	49	2.25	0.31		
11 – 20 ปี	72	2.39	0.37		
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	25	2.48	0.40		
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 50 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ เมื่อทดสอบโดยใช้ F-test จากผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.51 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.33	0.00	0.243	0.914
10,001 – 15,000 บาท	59	2.49	0.33		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.44	0.38		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.46	0.34		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.55	0.25		
รวม	170	2.46	0.35		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 51 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามรายได้ ในนโยบายองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.40	0	0.191	0.943
10,001 – 15,000 บาท	59	2.49	0.40		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.52	0.39		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.51	0.43		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.66	0.30		
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 52 ผลจากการทดสอบ โดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามรายได้ ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	3.0	0.00	0.479	0.751
10,001 – 15,000 บาท	59	2.54	0.39		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.60	0.46		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.60	0.46		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.46	0.41		
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 53 ผลจากการทดสอบ โดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามรายได้ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	3.40	0.00	1.425	0.228
10,001 – 15,000 บาท	59	2.98	0.50		
15,001 – 20,000 บาท	71	3.06	0.56		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.87	0.52		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.13	0.98		
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 54 ผลจากการทดสอบ โดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามรายได้ ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.40	0.00	0.626	0.648
10,001 – 15,000 บาท	59	2.51	0.35		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.50	0.40		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.58	0.38		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.26	0.23		
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 55 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.80	0	1.216	0.306
10,001 – 15,000 บาท	59	2.46	0.41		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.33	0.40		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.37	0.40		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.13	0.50		
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 56 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.57 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.66	0.00	0.576	0.681
10,001 – 15,000 บาท	59	2.66	0.37		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.70	0.40		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.65	0.45		
30,001 – 40,000 บาท	2	3.0	0.00		
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 57 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความท้าทายของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุนระเบิด จำแนกตามรายได้ ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.50	0.00	0.490	0.743
10,001 – 15,000 บาท	59	2.33	0.36		
15,001 – 20,000 บาท	71	2.40	0.37		
20,001 – 30,000 บาท	37	2.43	0.38		
30,001 – 40,000 บาท	2	2.44	0.96		
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 58 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน



3.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยที่ปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบโดยใช้ F-test จากผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.59 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.63	0.37	1.451	0.209
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.38	0.27		
หมวดเรือที่ 2	65	2.43	0.35		
หมวดเรือที่ 3	45	2.45	0.35		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.61	0.39		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.46	0.21		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.46	0.35		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.60 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายองค์การ มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.48	0.47	0.307	0.908
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.44	0.42		
หมวดเรือที่ 2	65	2.52	0.38		
หมวดเรือที่ 3	45	2.53	0.42		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.58	0.36		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.40	0.40		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.51	0.39		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 60 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
 ตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายองค์การ
 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.61 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านการบังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.40	0.28	0.905	0.480
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.73	0.52		
หมวดเรือที่ 2	65	2.59	0.42		
หมวดเรือที่ 3	45	2.58	0.50		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.58	0.41		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.52	0.17		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.58	0.44		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 61 ผลจากการทดสอบ โดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
 ตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา
 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.81	0.46	0.904	0.480
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.80	0.55		
หมวดเรือที่ 2	65	3.05	0.54		
หมวดเรือที่ 3	45	2.98	0.62		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.94	0.51		

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.96	0.29		
อุททหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.98	0.55		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 62 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.37	0.41	1.006	0.416
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.52	0.37		
หมวดเรือที่ 2	65	2.54	0.37		
หมวดเรือที่ 3	45	2.47	0.35		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.61	0.42		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.68	0.30		
อุททหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.52	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 63 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.64 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.48	0.40	0.951	0.450
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.29	0.37		
หมวดเรือที่ 2	65	2.40	0.42		
หมวดเรือที่ 3	45	2.31	0.42		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.42	0.55		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.64	0.38		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.38	0.42		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 64 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
 ตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสความก้าวหน้า
 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านความท้าทายของงาน มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.57	0.43	0.407	0.844
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.70	0.50		
หมวดเรือที่ 2	65	2.68	0.40		
หมวดเรือที่ 3	45	2.70	0.36		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.76	0.37		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.56	0.38		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.68	0.40		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 65 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความท้าทายของงาน
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
จำแนกตามหน่วยที่ปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับ มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด	22	2.30	0.38	0.409	0.842
กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด	12	2.47	0.45		
หมวดเรือที่ 2	65	2.39	0.34		
หมวดเรือที่ 3	45	2.36	0.39		
กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด	18	2.42	0.37		
กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ	8	2.40	0.30		
อุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า					
รวม	170	2.38	0.37		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4. 66 ผลจากการทดสอบโดยใช้ F-test พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าร้อยละ จำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	17	10
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	153	90

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.67 พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 170 คน มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด ในการศึกษาครั้งนี้ จากตาราง 4.64 มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และผู้ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 90

ตารางที่ 4.68 แสดงภาพรวมความถี่ของผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งจำแนกตามการดำเนินงาน ดังนี้

แรงจูงใจภายนอก	ความถี่ของข้อเสนอ
-ค่าตอบแทน	6
-นโยบายของค์การ	1
-การบังคับบัญชา	2
รวม	9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.68 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แรงจูงใจภายนอก ในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน

กองเรือทุ่นระเบิด ทั้งสิ้น 12 ข้อเสนอโดยด้านค่าตอบแทน มากที่สุด มีจำนวน 6 ข้อเสนอ การบังคับบัญชา จำนวน 2 ข้อเสนอ และนโยบายของค้การ จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.69 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด ในด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่ความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3
2. ควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ ที่ปฏิบัติ	3
รวม	6

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.69 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่ความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4. 70 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด ในด้านนโยบายของค้การ

นโยบายของค้การ	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานมากขึ้น	1
รวม	1

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.70 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานมากขึ้น จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.71 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการบังคับบัญชา

การบังคับบัญชา	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ควรเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แก่ผู้บังคับบัญชา	2
รวม	2

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.71 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แก่ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.72 แสดงภาพรวมความถี่ของผู้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ซึ่งจำแนกตามการดำเนินงาน ดังนี้

แรงจูงใจภายใน	ความถี่ของข้อเสนอ
-โอกาสความก้าวหน้า	5
-ความท้าทายของงาน	1
-การได้รับการยอมรับ	2
รวม	8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.72 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ทั้งสิ้น 8 ข้อเสนอ โอกาสความก้าวหน้ามากที่สุด มีจำนวน 5 ข้อเสนอ การได้รับการยอมรับ จำนวน 2 ข้อเสนอ และ ความท้าทายของงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.73 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทูน
ระเบิด ในด้านโอกาสความก้าวหน้า

โอกาสความก้าวหน้า	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ควรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น	3
2. ควรพิจารณาการตั้งตั้ง โยกย้ายอย่างเป็นธรรม	2
รวม	5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.73 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น จำนวน 3 ข้อเสนอ และควรพิจารณาการตั้งตั้ง โยกย้ายอย่างเป็น
ธรรม จำนวน 2 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.74 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทูน
ระเบิด ในด้านความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ควรเปิดโอกาสให้เสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ	1
รวม	1

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.74 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้เสนอ
ผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ จำนวน 1 ข้อเสนอ

ตารางที่ 4.75 แสดงความถี่ของผู้เสนอแนะของนายทหารประทวนในการปฏิบัติงานกองเรือทุ่นระเบิด ในด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ความถี่ของข้อเสนอ
1. ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	2
รวม	2

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.75 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น จำนวน 2 ข้อ



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ ทั้งนี้ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลวิจัยซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กองเรือทู่ระเบิด

1.2 วิธีการดำเนินงานวิจัย

1.2.1 รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นายทหารชั้นประทวน กองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ

1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) นายทหารชั้นประทวนที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวน ในกองเรือทู่ระเบิด ที่ปฏิบัติงานในกองเรือทู่ระเบิดโดยศึกษาจากกำลังพลที่เป็นนายทหารประทวน จาก 1. กองบัญชาการ กองเรือทู่ระเบิด 2. กองช่าง กองเรือทู่ระเบิด 3. หมวดเรือที่ 2 4. หมวดเรือ

ที่ 3 5. กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด 6. กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อุทหารเรือ พระจุลจอมเกล้า ซึ่งมีจำนวนนายทหารประทวนทั้งสิ้น 294 นาย

2) กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 170 คน ได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถาม ที่จัดทำขึ้น 1 ชุด ซึ่งแบ่งออก 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บั๊จยัส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั๊นยศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ หน่วยที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ประกอบด้วยแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาปรับปรุงแก้ไข เมื่อแก้ไขเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ตรวจสอบรายละเอียด และแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหาก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้กับนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จำนวน 30 ชุด ไปใช้ทดสอบกับนายทหารชั้นประทวนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้โดยรวม 0.88 หลังจากนั้น ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบในการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับนายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้แล้ว

1.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด ไปขอความร่วมมือนายทหารชั้นประทวน กองเรือทู่ระเบิด โดยผู้ศึกษานั้น จะทำการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวผู้ศึกษาเอง ซึ่งผลคือ สามารถเก็บแบบสอบถามคืนกลับมาได้ทั้งหมด มีจำนวน 170 ชุด

1.4.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ส่งรหัสข้อมูลแล้ว นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.5.2 ระดับความคิดเห็น ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ใช้ค่า t-test F-test และการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีของ LSD (Least Significant Different)

1.5.4 ข้อมูลปลายเปิดจากเครื่องมือทุกฉบับ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการตอบคำถามหรือคำถามอื่นๆในข้อความที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ นำมาตรวจสอบและวิเคราะห์แล้วสรุปออกมาเป็นการเรียงใจความสำคัญตามความถี่

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.6.3 ค่า t-test F-test และการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีการของ LSD

1.6.4 ค่าความถี่ (Frequency)

1.7 สรุปผลการศึกษา

1.7.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่านายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศจ่าเอกมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 อายุงาน มากที่สุด คือ 11-20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ปฏิบัติงานในหน่วยหมวดเรือที่ 2 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24

1.7.2 สรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ

ผลจากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.62 โดยแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.63 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 2.98 ส่วนแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.61 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 2.86

1. ด้านแรงจูงใจภายนอก เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ผลการศึกษิตเป็นดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.46 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มิค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.34

1.2 ด้านนโยบายองค์กร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามนโยบายองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.51 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.13

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.58 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วยความเป็นธรรมในการบังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และท่านมีโอกาศเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.23

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงานและในเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.72

2. ด้านแรงจูงใจภายใน เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาเป็นดังนี้

2.1 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.52 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ลักษณะงานมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.30

2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.39 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.13

2.3 ด้านความท้าทายของงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.68 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านเต็มใจทำงานใหม่ๆตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 และท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.38

2.4 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด จำแนกด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้อื่นพูดถึงกองเรือทู่ระเบิดในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.55

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลจากการศึกษาพบว่า

1) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านโอกาสความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า นายทหารประทวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีชั้นยศ แตกต่างกัน คือ ชั้นยศ จ่าตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านโอกาสความก้าวหน้า แตกต่างกับกับ ชั้นยศ จ่าเอก และชั้นยศ พันจ่าเอก

2) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

3) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านนโยบายองค์การ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แตกต่างกับการศึกษาระดับปริญญาตรี ในด้านนโยบายองค์การ

4) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

5) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

6) **ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยปฏิบัติงาน** ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยมีหน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทน นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้า ความท้าทายของงาน และการได้รับการยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ

ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองเรือทู่ระเบิด มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แรงจูงใจภายนอก ทั้งสิ้น 9 ข้อเสนอ โดยด้านค่าตอบแทน มากที่สุด มีจำนวน 6 ข้อเสนอ การบังคับบัญชา จำนวน 2 ข้อเสนอ และความท้าทายของงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ ส่วนแรงจูงใจภายใน มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับ

ข้อเสนอแนะ ทั้งสิ้น 8 ข้อเสนอ ได้แก่โอกาสความก้าวหน้ามากที่สุด มีจำนวน 5 ข้อเสนอ การได้รับการยอมรับ จำนวน 2 ข้อเสนอ และ ความท้าทายของงาน จำนวน 1 ข้อเสนอ

3.1 แรงจูงใจภายนอก

- ด้านค่าตอบแทน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และควรจัดให้ได้รับเงินเดือนที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อเสนอ
- ด้านนโยบาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ควรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงานมากขึ้น จำนวน 1 ข้อ
- ด้านการบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แก่ผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ข้อเสนอ

3.2 แรงจูงใจภายใน

- ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น จำนวน 3 ข้อเสนอ และควรพิจารณาการตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม จำนวน 2 ข้อเสนอ
- ด้านความท้าทายของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้เสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ จำนวน 3 ข้อเสนอ
- ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น จำนวน 2 ข้อ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ พบว่า ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 2.98 ซึ่งน่าจะเป็นเพราะนายชั้นประทวนถูกฝึกมาและปลูกฝังให้มีความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง มีความสัมพันธ์อันดีเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเมื่อแบ่งออกเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ

คำตอบแทนที่นายทหารชั้นประทวน ได้รับน้อยเมื่อเทียบกับงานที่ต้องเสี่ยงกับวัตถุอันตรายคือทุ่นระเบิด ซึ่งมีอันตรายถึงชีวิต ทำให้นายทหารประทวนกองเรือทุ่นระเบิดคิดว่าคำตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับ เกสร์ ลิมสกุล (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระในจังหวัดพังงา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านคำตอบแทนในระดับมาก

เมื่อเทียบเคียงวรรณกรรมที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (อ้างถึงใน พิมใจ ตรีสัตยพันธ์ 2530:22) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ หรือสิ่งจูงใจ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ยกตัวอย่างเช่น สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วยเงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น

- ด้านนโยบายองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยมีความชัดเจน และง่ายต่อการนำมาปฏิบัติของนายทหารชั้นประทวน ทำให้นายทหารประทวนเข้าใจ และนำมาปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของจงดี ลัทธลาภกุล (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

- ด้านการบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการบังคับบัญชาในการปกครองที่ดี ให้ความดูแลแก่นายทหารชั้นประทวนเป็นอย่างดี ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเมื่อนายทหารชั้นประทวนมีเรื่องเดือดร้อน จึงทำให้นายทหารชั้นประทวนมีแรงจูงใจในด้านนี้เป็นอย่างมาก

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ได้ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยัญญา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชีสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งตามแนวคิดของทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของสเตซี่ อัดัมส์ (Stacy Adams) (อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล (2547:92-93)) นั้นบุคคล

ต้องการได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ความรู้สึกไม่เป็นธรรมเป็นปัจจัยหลักของความไม่พอใจในการทำงาน

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor แมคเกรเกอร์ (1960: อ้างถึงใน สมคิด บางโม (2538: 173)) โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่า การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีความผูกพันและการที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์ จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่มีความผูกพัน

- **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะระบบทหารต้องทำงานกันเป็นทีม จึงมีความรักใคร่กลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ใครมีเรื่องเดือดร้อน เพื่อนร่วมงานก็จะช่วยเหลือทันที

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ได้ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ชีรชุตติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนอยู่ในระดับมาก

เมื่อเทียบเคียงวรรณกรรมที่ศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างอิงใน สุพานี สฤญ์วานิช (2552: 163-165)) ในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ในที่นี้ คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) และยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ แม็คเคิลแลนด์ (อ้างอิงใน วิเชียร วิทษอุดม (2554: (13-7) – (13-8)) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ ในที่นี้คือ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์

- **ด้านลักษณะของงาน** กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะว่านายทหารชั้นประทวนมีการรับบรรจุโดยแบ่งเป็นพรรคเหล่า ซึ่งแต่ละเหล่าทำหน้าที่เฉพาะด้าน งานจึงมีลักษณะมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ ตรงกับพรรคเหล่าของนายทหารประทวนเอง

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ได้ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย สิ้นโทรัมย์ (2554) ซึ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร ตำรวจ อัยการ สูงสุด ในส่วนกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์เบิร์ต (Frederick Herzberg Two-factor Theory of Motivation) (อ้างอิงใน สุพานี สฤณภูวนิช (2552: 163-165)) แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

- ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทวนระเบิด ด้านโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย ซึ่งน่าจะเป็นเพราะระบบทหารชั้นประทวนมีการเลื่อนยศโดยระบบสอบแข่งขัน และในตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีจำนวนจำกัด ทำให้การเลื่อนยศขึ้นไปเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรต้องใช้เวลาานาน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ มนุญ ตนะวัฒนา (2539:66) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงาน ในด้านความมั่นคง (Security) ซึ่งประกอบด้วย โอกาสในความก้าวหน้า



- **ด้านความท้าทายของงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด ด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะงานในหน้าที่ในกองเรือทู่ระเบิดเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ และหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงาน ทำให้ไม่รู้สึغبื้อหน่ายทำให้ท้าทายความสามารถ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญาศิวา แก้วทรัพย์เศรษฐ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและบัญชีสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg Two-factor Theory of Motivation) (อ้างอิงใน สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552: 163-165)) แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจ (Motivation) หรือสภาพการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้เน้นที่ลักษณะเนื้อหาของงานโดยตรง (Content) เช่น งานท้าทาย เป็นต้น

- **ด้านการได้รับการยอมรับ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาในกองเรือทู่ระเบิดเห็นว่านายทหารชั้นประทวนมีความสำคัญเป็นกลไกขับเคลื่อนในหน่วยงาน ซึ่งทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และนายทหารชั้นประทวนมีความคิดว่างานที่ทำอยู่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นอย่างยิ่ง

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg Two-factor Theory of Motivation) (อ้างอิงใน สุพานิ สฤษฏ์วานิช (2552: 163-165)) แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดย การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ

การแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.2 การเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการศึกษาพบว่า นายทหารกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ดังนี้

2.2.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน โอกาสความก้าวหน้าซึ่งน่าจะเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนชั้นยศจ่าตรี จมมารับราชการแล้วมีการเลื่อนยศที่สูงขึ้น โดยในการเลื่อนยศขึ้นเป็นจ่าโทและจ่าเอกใช้เวลาในการเลื่อนยศ ยศละหนึ่งปีโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ทำให้ชั้นยศจ่าตรีมีแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าชั้นยศจ่าเอกและพันจ่าเอกซึ่งต้องสอบแข่งขันในการเลื่อนยศที่สูงขึ้น

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวุฒิ ไวลนอมสัทว์ (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกันของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันในด้านนโยบายองค์กร ซึ่งน่าจะเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีการเรียนรู้และเข้าใจนโยบายองค์กร มากกว่านายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวุฒิ ไวกนอมสัตว์ (2550) แรงจูงใจของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับ เงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศไม่แตกต่างกัน

4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวุฒิ ไวกนอมสัตว์ (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับ เงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศไม่แตกต่างกัน

6) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษา พบว่า นายทหารชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่าง ที่อยู่หน่วยปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ที่มีสังกัด แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวนกองเรือทุ่นระเบิด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนได้รับเงินเดือนที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายต่อทุ่นระเบิด ซึ่งมีความเสี่ยงอันตรายถึงชีวิตทำให้นายทหารชั้นประทวนคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม ข้อเสนอแนะ ถึงแม้ว่านายทหารชั้นประทวนจะพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ แต่ปริมาณค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม ควรพิจารณาเพิ่มเบี้ยเลี้ยง และค่าเสี่ยงภัยให้กับนายทหารชั้นประทวนที่ต้องเสี่ยงอันตรายต่อวัตถุระเบิดให้มากขึ้น

3.1.2 ด้านนโยบายองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆของหน่วยงาน อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนมีโอกาสน้อยมากในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพราะนโยบายมาจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรเท่านั้น ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆ ในกองเรือทุ่นระเบิด รวมทั้งชี้แจงนโยบายให้ทราบ เพื่อให้มีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยใช้ MBO จากแนวคิดของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (1954: อ้างถึงในพิบูลย์ ทีปะปาล (2550: 13)) เรื่องแนวคิดการจูงใจกับการหลักการจูงใจ Management by objective: MBO โดย MBO เป็นกระบวนการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และการควบคุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการเชื่อมหน้าที่ทางการบริหารระหว่างการวางแผน และการควบคุมเข้าด้วยกันซึ่งมีแนวความคิดสำคัญ 4 อย่าง เช่น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตกลงร่วมกันวางแผนงานโดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการของแต่ละคน

3.1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งปกครองตามชั้นยศ ต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา จึงไม่กล้าให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อตนเองมากยิ่งขึ้น โดยการประชุมเปิดช่องทางให้นายทหารประทวนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อเป็น

ประโยชน์ต่อการบริหารงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3.1.4 ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งในเรื่องงานและในเรื่องส่วนตัว อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวน อาจไม่กล้าที่จะปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เนื่องจากอาจเกรงใจกลัวจะรบกวนเพื่อนร่วมงาน จึงไม่กล้าไปปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ข้อเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชามีนโยบายเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนมีการปรึกษาหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาทางช่วยแก้ไขและช่วยเหลือปัญหาดังกล่าว

3.1.5 ด้านลักษณะงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและลงมือปฏิบัติ อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนแทบไม่มีโอกาสในการวางแผน หรือมีโอกาสน้อย เพราะหน้าที่ในการวางแผนเป็นหน้าที่ของนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวนเป็นผู้ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้นายทหารชั้นประทวนมีส่วนช่วยในการวางแผนเพิ่มมากขึ้น โดยให้นายทหารประทวนมาร่วมประชุม และเปิดช่องทางให้นายทหารประทวนเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการวางแผน จะทำให้นายทหารประทวนมีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น

3.1.6 ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนต้องการไปบรรจุในตำแหน่งที่มีเบี่ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภย ราชการทวีคูณ จำนวนมาก ซึ่งในตำแหน่งนี้มีค่อนข้างจำกัด แต่จำนวนนายทหารชั้นประทวนที่ต้องการไปบรรจุตำแหน่งที่มีเบี่ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภย ราชการทวีคูณ มีจำนวนมาก จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการในการย้ายบรรจุ จึงต้องมีการพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมไปบรรจุตำแหน่งดังกล่าว ทำให้นายทหารชั้นประทวนจำนวนมากที่ขอย้ายบรรจุ ไม่ได้ไปบรรจุตำแหน่งที่ร้องขอในการบรรจุ ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการจัดการย้ายบรรจุ นายทหารชั้นประทวน โดยเรียงตามลำดับอายุงานในตำแหน่งเดิม โดยผู้ที่มีอายุงานในตำแหน่งเดิมมากที่สุดมีสิทธิในการโยกย้ายก่อนตามลำดับ

3.1.7 ด้านความท้าทายของงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนไม่กล้าที่จะเสนอผลงานหรือความคิดสร้างสรรค์ เพราะคิดว่าตนเองมียศต่ำกว่าและการศึกษาน้อยกว่านายทหารสัญญาบัตร ทำให้นายทหารชั้นประทวนไม่กล้าออกความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชาช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ (อ้างอิงใน สมใจ ลักษณะ (2542: 192-200)) ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและ

จำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร จึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น
วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
แปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

3.1.8 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ผู้บังคับบัญชา
ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน อาจเป็นเพราะนายทหารชั้นประทวนมีวุฒิการศึกษา
มัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้ผู้บังคับบัญชาอาจมีความรู้ต่อนายทหารชั้นประทวนมีความรู้ที่น้อยกว่า
จึงทำให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของนายทหารชั้นประทวนไม่มากเท่าที่ควร
ข้อเสนอแนะ ให้ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถนายทหารชั้นประทวนมากขึ้น และ
มีการยกย่องชมเชย ให้เกียรติ และให้รางวัล แก่นายทหารชั้นประทวนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะ
ส่งผลให้นายทหารชั้นประทวนมีความรู้ต่อนายทหารชั้นประทวนให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ
มากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม
เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มีความสมบูรณ์ มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผลการวิจัย

3.2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่
นอกเหนือจาก การศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลทั้งหมดในกองเรือทุ่น
ระเบิดไม่ว่า จะเป็นนายทหารสัญญาบัตร และพลทหาร เพื่อจะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในกองเรือทุ่นระเบิด

3.2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ
การปกครอง ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกสร ลีเมสกุล .(2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและ
องค์การอิสระในจังหวัดพังงา” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จงดี ลัทธลาภกุล .(2551). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าแซะ
จังหวัดชุมพร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุมพล หนิมพานิช .(2545). องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ .(2551). พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ไตรรัตน์ โภคพลารมณ์ และสุพิน เกชาคุปต์ .(2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: การเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปกาวดี ประจักษ์ศุภนิตี .(2546). “การจูงใจบุคลากรในการทำงาน” ใน ประมวลสาระชุดการจัดการ
ธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .(2551). จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัญญาพร เต็มแก้ว .(2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
พัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญญา ศาแก้วทรัพย์เศรษฐ .(2551). “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านการเงินและ
บัญชี สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรทิพย์ เจนหัตถการกิจ .(2553). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- พินุล ทีปะปาล .(2550). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- พิมใจ ตรีสัตย์พันธ์ .(2530). ทศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
ฝ่ายวิชาการ ในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย .(2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนูญ ตนะวัฒนา .(2539). จิตวิทยาพัฒนาชีวิต กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี .(2548). พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- ราณี อิศัยกุล .(2550). “การจูงใจบุคลากรในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ*
หน่วยที่ 9 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ .(2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยา
และการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วันชัย มีชาติ .(2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิชัย สีนโตร์มย์ .(2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงาน
อัยการสูงสุดในส่วนกลาง” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทยอุดม .(2554). ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่ กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิภาพร มาพบสุข .(2540). จิตวิทยาการทำงาน กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิไลวรรณ ชีระชุติมานันท์ .(2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย
ฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วุฒิชัย จำนงค์ .(2525). การจูงใจในองค์กรธุรกิจ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ .(2541). พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม.
- สมคิด บางโม .(2538). หลักการจัดการ กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ .(2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:
ธนัชการพิมพ์
- สมยศ นาวิการ .(2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สรุทธิ ไวถนอมสัตว์.(2550). “แรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ”

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ .(2555). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ในจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพานี สฤษฏ์วานิช .(2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2

ปทุมธานี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล .(2544). จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสนาะ ดิยาวี .(2543). การบริหารบุคคล กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ
คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อการศึกษา ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พ.จ.อ.กิตติภพ สุจ่านงค์

นักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัย

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ นายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ วัตถุประสงค์ ในการสำรวจความคิดเห็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ นี้ จัดทำเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการคำนวณหาค่าทางสถิติเพื่อใช้ ประกอบการศึกษาเท่านั้น

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1: ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชั้นยศ

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> จ่าตรี | <input type="checkbox"/> พันจ่าตรี |
| <input type="checkbox"/> จ่าโท | <input type="checkbox"/> พันจ่าโท |
| <input type="checkbox"/> จ่าเอก | <input type="checkbox"/> พันจ่าเอก |

2. อายุ

- | | |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี | <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี |
| <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี | |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |

4. อายุงาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปีขึ้นไป |

5. รายได้

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท | |

6. หน่วยที่ปฏิบัติงาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> กองบัญชาการ กองเรือทุ่นระเบิด | <input type="checkbox"/> กองช่าง กองเรือทุ่นระเบิด |
| <input type="checkbox"/> หมวดเรือที่ 2 | <input type="checkbox"/> หมวดเรือที่ 3 |
| <input type="checkbox"/> กองร้อยกองบัญชาการกองเรือทุ่นระเบิด | <input type="checkbox"/> กองเรือทุ่นระเบิดกองเรือยุทธการ อนุ
ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า |

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลัง
ข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นในการประเมินตนเองของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	แรงจูงใจภายนอก				
1.	ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับปริมาณงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่				
2.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับยศของท่าน				
3.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ความสามารถ				
4.	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ				
5.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน				
6.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความสอดคล้องกับหน้าที่ ที่ ท่านปฏิบัติอยู่				
	นโยบายองค์กร				
1.	หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน				
2.	ท่านรู้สึกพอใจกับนโยบายในการบริหารงาน ของหน่วยงาน				
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน				
4.	ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานมาปฏิบัติ ได้จนบรรลุผล				
5.	กองเรือทุ่นระเบิดมีการชี้แจงให้กำลังพลทราบเสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่				

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและสามารถจูงใจให้คนในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ				
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วยความเป็นธรรมในการบังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล				
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองท่านด้วยการไม่ใช้อารมณ์ ในการปกครองบังคับบัญชาอย่างไร้เหตุผล				
4.	เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัว และปัญหาในเรื่องการทำงาน ท่านสามารถเดินไปหาผู้บังคับบัญชา แล้วปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ได้				
5.	ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาเสมอ				
1.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงาน				
2.	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรโอบอ้อมอารีกับท่านเป็นอย่างดี				
3.	เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถให้คำปรึกษา เพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
4.	ท่านมีความสุขกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				
5.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความสามัคคีกัน				

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	แรงจูงใจภายใน				
1.	ลักษณะของงาน ลักษณะงานมีความเหมาะสม ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ				
2.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง				
3.	งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ จนน่าเบื่อ				
4.	งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์				
5.	ในการปฏิบัติงานท่านมีส่วนช่วยในการวางแผนและ ลงมือปฏิบัติ				
	โอกาสความก้าวหน้า				
1.	ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม				
2.	ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานในขณะนี้				
3.	นายทหารชั้นประทวนทุกคนมีโอกาสเท่ากันที่จะได้ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น				
4.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการทำงาน				
5.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย				
	ความท้าทายของงาน				
1.	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ				
2.	ท่านเต็มใจทำงานใหม่ ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบให้				
3.	ท่านเต็มใจทำงานที่ยากตามที่ผู้บังคับบัญชามอบให้				

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เสมอ				
5.	ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนเวลา				
6.	ท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหางานที่ซับซ้อนซึ่งไม่มีคนอื่นสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้				
1.	การได้รับการยอมรับ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการสังกัดกองเรือทุ่นระเบิด				
2.	หน่วยงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี				
3.	ท่านคิดว่ากำลังพลในสังกัดกองเรือทุ่นระเบิดมีศักดิ์ศรีไม่น้อยไปกว่าข้าราชการทหารในหน่วยอื่นๆของกองทัพเรือ				
4.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้อื่นพูดถึงกองเรือเรือทุ่นระเบิดในทางที่ดี				
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแรงจูงใจให้ได้มากขึ้น

คำตอบแทน

.....

นโยบายองค์การ

.....

การบังคับบัญชา

.....
.....

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....
.....

ลักษณะของงาน

.....
.....

โอกาสความก้าวหน้า

.....
.....

ความท้าทายของงาน

.....
.....

การได้รับการยอมรับ

.....
.....



ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. เรือเอกคุณุตติ กาศดิษฐ์

คุณวุฒิ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง หัวหน้าส่งกำลัง กองส่งกำลังบำรุง กองบัญชาการทัพเรือภาคที่ 1

2. เรือเอก พลนภาพ หริตกุล

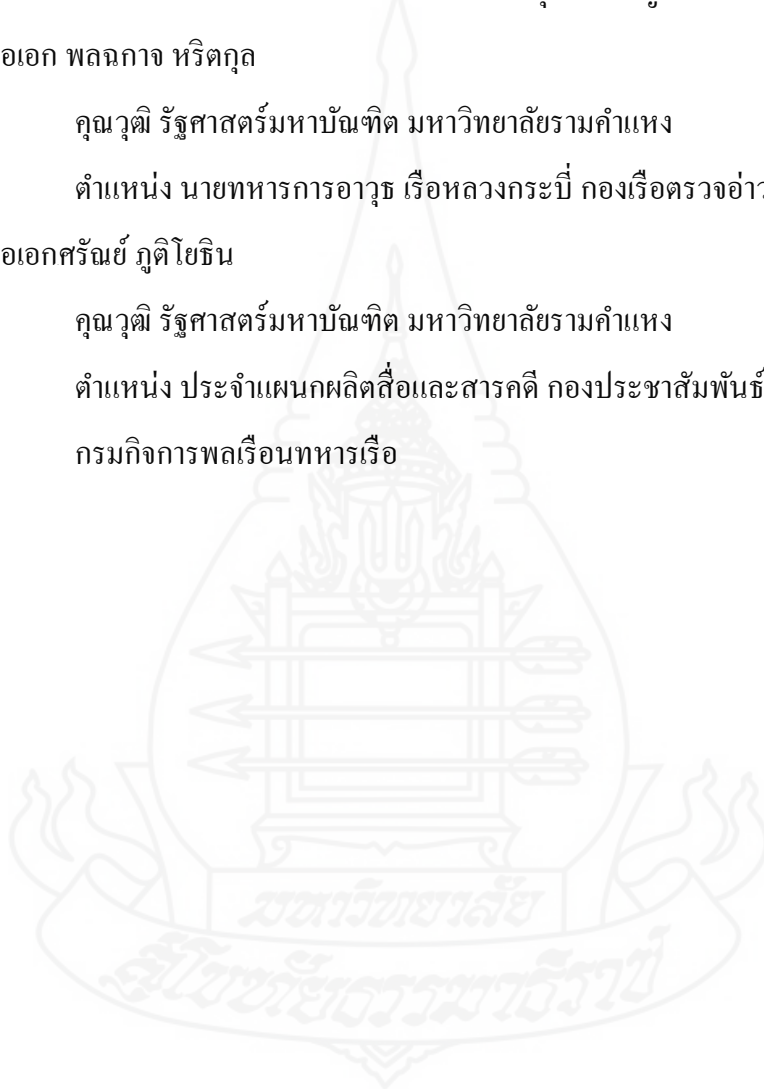
คุณวุฒิ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง นายทหารการอาวุธ เรือหลวงกระบี่ กองเรือตรวจอ่าว กองเรือยุทธการ

3. เรือเอกศรัณย์ ภูติโยธิน

คุณวุฒิ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง ประจำแผนกผลิตสื่อและสารคดี กองประชาสัมพันธ์ สำนักจิตวิทยา
กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ



ภาคผนวก ก

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง

ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
นายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ

1. ทดลองใช้แบบสอบถามกับนายทหารชั้นประทวนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยใช้สูตร ครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

คำนวณหา และ S^2 จากสูตร S_i^2

$$S^2 = \frac{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)}{N(N-1)} \quad (N \text{ แทนจำนวนคน})$$

คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ดังนี้

1) หาคความแปรปรวนของคะแนนรวม (S^2)

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร} \quad S^2 &= \left(\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)} \right) \\
 &= \left(\frac{30(414,095) - (3,512)^2}{30(30-1)} \right) \\
 &= \left(\frac{12,422,850 - 12,334,144}{870} \right) \\
 &= \left(\frac{88,706}{870} \right) \\
 &= 101.96
 \end{aligned}$$

1) รวมความแปรปรวนของทุกข้อ (42 ข้อ) เข้าด้วยกัน

$$\begin{aligned}
 S_i^2 &= 0.56 + 0.39 + 0.24 + 0.11 + 0.37 + 0.36 + 0.39 + 0.30 + 0.35 + 0.22 + 0.27 + 0.40 \\
 &+ 0.54 + 0.32 + 0.16 + 0.77 + 0.28 + 0.42 + 0.61 + 0.29 + 0.32 \\
 &+ 0.18 + 0.15 + 0.17 + 0.32 + 0.52 + 0.30 + 0.39 + 0.30 + 0.21 + 0.32 + 0.32 \\
 &+ 0.43 + 0.13 + 0.54 + 0.35 + 0.38 + 0.16 + 0.23 + 0.46 + 0.20 + 0.53 = 14.26
 \end{aligned}$$

2) คำนวณหาค่า α

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร} \quad \alpha &= \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \\
 &= \frac{42}{41} \left\{ 1 - \left[\frac{14.26}{101.96} \right] \right\}
 \end{aligned}$$

$$= 1.02 \times 0.87 = 0.88$$

ดังนั้น แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.88

ความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด

ทดลองใช้แบบสอบถามกับนายทหารประทวนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น

ชื่อ คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
3	2	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2
4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
5	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3
7	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3
8	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
9	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3
10	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3
11	1	1	3	3	3	1	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3
12	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3
13	2	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
14	1	1	2	3	2	1	2	4	1	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3
15	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3

ชื่อ คนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
16	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
17	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4
18	2	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
19	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
20	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3
22	1	1	2	3	2	1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4
23	2	2	2	4	2	2	4	4	1	2	2	3	4	2	2	1	4	4	4	4	4
24	2	2	2	3	3	2	4	4	1	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
25	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3
26	1	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
27	1	1	2	3	2	1	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3
28	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	2	2	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
30	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
$\sum x_i$	56	56	78	94	82	57	103	101	55	70	89	96	100	94	88	67	111	111	92	110	94
$\sum x_i^2$	121	116	210	298	235	119	365	349	111	170	272	319	349	304	263	172	419	423	300	412	304
S_i^2	0.56	0.39	0.24	0.11	0.37	0.36	0.39	0.30	0.35	0.22	0.27	0.40	0.54	0.32	0.16	0.77	0.28	0.42	0.61	0.29	0.32

ชื่อ คนที่	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	X	X ²
1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	93	8649
2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	112	12544
3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	90	8100
4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	132	17424
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	114	12996
6	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	123	15129
7	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	110	12100
8	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	95	9025
9	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	115	13225
10	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	2	114	12996
11	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	119	14161
12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	131	17161
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	132	17424
14	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	110	12100
15	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	115	13225

ข้อ คนที่	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	X	X ²
16	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	79	6241
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	133	17689
18	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	119	14161
19	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	118	13924
20	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	17956
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	2	4	4	2	123	15129
22	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	109	11881
23	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	2	4	4	2	115	13225
24	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	2	119	14161
25	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	130	16900
26	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	126	15876
27	3	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	2	112	12544
28	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	113	12769
29	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	134	17956
30	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	132	17424
$\sum x_i$	83	97	78	74	67	63	45	63	85	75	76	93	92	68	95	78	100	82	104	114	76	3512	414095
$\sum x_i^2$	235	318	208	192	165	141	79	141	247	197	202	301	286	170	311	214	338	231	374	439	208		
S_i^2	0.18	0.15	0.17	0.32	0.52	0.30	0.39	0.30	0.21	0.32	0.32	0.43	0.13	0.54	0.35	0.38	0.16	0.23	0.46	0.20	0.53		

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายกิตติภพ สุจ้านงค์
วัน เดือน ปีเกิด	24 ตุลาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	เรือหลวงลาดหญ้า กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ
ตำแหน่ง	พนักงานวิทยุ

