



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษา  
ฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา  
WORK MOTIVATION OF A SPECIAL TASK FORCE IN AIR AND COASTAL DEFEND  
COMMAND, THE ROYAL THAI NAVY IN WORKING IN THREE SOUTHERN BORDER  
PROVINCES AND SONG KHLA PROVINCE

พิเศษฐ์ เมืองโคตร

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

1137720442

BUU :Thesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

59930086\_1137720442

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษา  
ฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

พิเศษฐ์ เมืองโคตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

WORK MOTIVATION OF A SPECIAL TASK FORCE IN AIR AND COASTAL DEFEND  
COMMAND, THE ROYAL THAI NAVY IN WORKING IN THREE SOUTHERN BORDER  
PROVINCES AND SONG KHLA PROVINCE

PICHET MUANGKHOT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION  
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY




1137720442

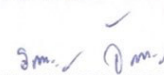
BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ พิเชษฐ์ เมืองโคตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทร์น้อย)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการ  
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ ๑๘ เดือน ๕ พ.ศ. ๒๕๖๖



59930086: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ, หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งกองทัพเรือ, พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
พิเศษ เมือง โคร: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา (WORK MOTIVATION OF A SPECIAL TASK FORCE IN AIR AND COASTAL DEFEND COMMAND, THE ROYAL THAI NAVY IN WORKING IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES AND SONG KHLA PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ ปี พ.ศ. 2560

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน ในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม กำลังพลส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่มีชั้นยศ นายทหารชั้นประทวน มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน อยู่ในระดับนายทหารประทวน 1 และการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพล ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับน้อย

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ระดับแรงงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้ และจังหวัดสงขลา โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำท่าย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ตัวแปรอิสระ ในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถ อธิบายการผันแปรของแรงงใจของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



1137720442

59930086: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.  
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION, SPECIAL TASK FORCE, AIR AND COASTAL  
DEFEND COMMAND, 3 SOUTHERN BORDER PROVINCES

PICHET MUANGKHOT: WORK MOTIVATION OF A SPECIAL TASK FORCE  
IN AIR AND COASTAL DEFEND COMMAND, THE ROYAL THAI NAVY IN WORKING  
IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES AND SONG KHLA PROVINCE.

ADVISORY COMMITTEE: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI 2017

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining work motivation of a special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in working in three southern border provinces and Song Khla Province. Also, this study intended to investigate factors affecting work motivation of this special task force. The population of this study was 115 staff working for Air and Coastal Defend Command who were supposed to work in a special task force unit located in three southern border provinces and Song Khla Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, standard deviation, and the test of multiple regressions. The results of the study were as follows:

The majority of the respondents were staff at a non-commissioned level, aged 20-30, and having an amount of income of 10,001-20,000 baht. Specifically, those who were at a non-commissioned level 1, demonstrated a low level of risk awareness in working in a three southern border provinces and Song Khla province.

It was found that the level of work motivation among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province was at a high level. When considering each aspect, the one in relation to responsibility was rated with the highest mean score, followed by the aspects of interpersonal relationship, policy and administration, job advancement, work condition, supervision, job security and personal advancement, challenging job, acceptance and respect, and work achievement, respectively.

Based on the test of multiple regression analysis of factors affecting work motivation



1137720442

among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province, it was indicated that personal factors, including, work rank, marital status, educational level, work position/ amount of monthly salary, and a level of risk awareness could account for 24.6 % of the variance in work motivation among the subjects working for the special task force unit. Finally, it was shown that the variables of risk awareness significantly affected work motivation among the subjects working for the special task force unit at a significant level of .01



1137720442



## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.จักรชัย สือประเสริฐสุทธิสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้อำนาจใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พิเศษฐ์ เมืองโคตร



1137720442

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
ขอบเขตในการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	25
แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง.....	43
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ภาคใต้ .....	53
หน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา.....	60



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	69
ประชากรที่ศึกษา .....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	69
การสร้างเครื่องมือในการศึกษา .....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม .....	78
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยงานเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา.....	81
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ และจังหวัดสงขลา.....	87
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัด สงขลา.....	126
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
สรุปผลการวิจัย .....	130
อภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะ .....	145
บรรณานุกรม .....	148
ภาคผนวก .....	153
ภาคผนวก ก .....	154



1137720442

ภาคผนวก ข .....167

ภาคผนวก ค .....183

ภาคผนวก ง.....196

ภาคผนวก จ .....209

ประวัติย่อของผู้วิจัย .....211



1137720442

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวความคิดความต้องการของ Maslow และ E.R.G. ....	34
ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	39
ตารางที่ 3 ความแตกต่างการบริหารจัดการความเสี่ยง .....	48
ตารางที่ 4 รายละเอียดของตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) .....	74
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามช่วงอายุ .....	78
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามชั้นยศ .....	78
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	79
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	79
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน .....	80
ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ ปัจจัยความเสี่ยงของกำลังพล .....	81
ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จของงาน.....	87
ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ .....	91
ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านงานที่ทำทนาย .....	95



1137720442

BUU\_1Thesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตารางที่ 15	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบ .....	99
ตารางที่ 16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า.....	103
ตารางที่ 17	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล .....	105
ตารางที่ 18	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	108
ตารางที่ 19	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการปกครองบังคับบัญชา .....	111
ตารางที่ 20	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านนโยบายผู้บริหาร .....	113
ตารางที่ 21	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านสภาพการทำงาน .....	115



1137720442

ตารางที่ 22	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	118
ตารางที่ 23	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน.....	122
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในการปฏิบัติงานหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำแนกรายด้าน .....	125
ตารางที่ 25	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และ ฝูง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้วย Multiple regression .....	127



1137720442

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2	กระบวนการงูใจของ Stephen P. Robbins .....	22
ภาพที่ 3	แบบจำลองแรงงูใจในการปฏิบัติงาน .....	23
ภาพที่ 4	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	26
ภาพที่ 5	เปรียบเทียบแนวคิดลำดับชั้นความต้องการ และทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	32
ภาพที่ 6	ผังการจัดหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา...	60
ภาพที่ 7	ผังการจัดหน่วย กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินนราธิวาส .....	61



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และบางอำเภอในจังหวัดสงขลา ที่ปัจจุบันยังไม่มีแนวโน้มที่จะลดความรุนแรง หรือจะยุติลง ในเวลาอันรวดเร็วและสถานการณ์ความรุนแรงเหล่านี้มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ต้องการสร้างสถานการณ์ให้เกิดความวุ่นวายในพื้นที่ จากกลุ่มผู้ก่อการร้ายหรือกลุ่มผู้ไม่หวังดีในประเทศและนอกประเทศรวมไปถึง ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น ที่เสียผลประโยชน์และขัดแย้งกัน ในทางการเมือง ทางธุรกิจ และสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรง มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และในปัจจุบันผลของการสร้างสถานการณ์และการก่อความไม่สงบในพื้นที่ยังได้ขยายตัวไปในทุกพื้นที่ของสังคมใกล้เคียงซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจ รวมไปถึงด้านสังคมจิตวิทยาในอนาคต

กองทัพเรือ เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทหารที่มีหน้าที่จัดเตรียมกำลังรบทางเรือและทางบกในการป้องกันราชอาณาจักรทั้งทางบกและทางทะเล ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังรบทางเรือตามอำนาจหน้าที่ของกลาโหม ตลอดจนหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีภารกิจหลักเป็นการปฏิบัติการทางทหาร ทางบกและทางทะเล ในการดูแลงานด้านความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ รวมถึงการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลการรักษากฎหมายและช่วยเหลือประชาชน

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง เป็นหน่วยงานขึ้นตรงของกองทัพเรือที่มีหน้าที่เป็นหน่วยกำลังหลักหน่วยหนึ่งของกองทัพเรือ มีหน้าที่ในการจัดเตรียมกำลังป้องกันภัยทางอากาศและภัยทางทะเลตามแนวชายฝั่งทะเลในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย และแนวชายแดนประเทศติดกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นที่ตั้งสำคัญทางทหาร ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ในการปฏิบัติงาน ซึ่งภารกิจในการป้องกันทางอากาศนั้น หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ถือเป็นปรการด่านแรกที่จะต้องป้องกันข้าศึกมิให้ทำการโจมตีทางอากาศได้สำเร็จ สำหรับในภารกิจรักษาฝั่งนั้นถือเป็นปรการด่านสุดท้าย ที่จะคอยขัดขวางยับยั้ง มิให้ภัยทางเรือเข้ามาปฏิบัติการใด ๆ ในเขตชายฝั่งของทะเลไทย (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2535)



หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง ได้จัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจมีหน้าที่ในการคุ้มครองพื้นที่ชายแดนภาคใต้และที่ตั้งสำคัญทางทหาร ทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมจิตวิทยา ให้เกิดความมั่นคง ให้พ้นจากการคุกคามของผู้ไม่หวังดีในพื้นที่ซึ่งได้จัดตั้งเป็นหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดสงขลาและจังหวัดนราธิวาส โดยมีสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เป็นหน่วยขึ้นตรงทางด้านการส่งกำลังบำรุงกับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ขึ้นการบังคับบัญชาทางด้านยุทธการกับทัพเรือภาค 2 จังหวัดสงขลา และศูนย์ปฏิบัติการกองทัพเรือ โดยมีหน่วยเฉพาะกิจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในจังหวัดสงขลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 หน่วยเฉพาะกิจที่มีหน้าที่และภารกิจ ของหน่วยตามพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง จังหวัดสงขลา มีภารกิจป้องกันรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคล เอกสาร จากการก่อวินาศกรรม การโจมตี การจู่โจม การลอบทำร้าย การก่อจลาจล อักคิภัยในบริเวณ กองบังคับการทัพเรือภาคที่ 2 และท่าเทียบเรือฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 เผ่าตรวจและดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดิน กองทัพเรือในพื้นที่บ้านเกาะแก้ว ตำบลทุ่งหวัง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรบุกรุกเข้ามาใช้ที่ดินของกองทัพเรือ เมื่อพิจารณาสายการบังคับบัญชาของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จังหวัดสงขลาขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับทัพเรือภาคที่ 2 สายงานบังคับบัญชาอื่นขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2559)

กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินจังหวัดนราธิวาส มีภารกิจ รักษาความปลอดภัยทำอากาศยานสนามบินจังหวัดนราธิวาส และพื้นที่โดยรอบในส่วนที่ได้รับมอบหมายในสายการบังคับบัญชาขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยปฏิบัติการเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ และทัพเรือภาคที่ 2 ในสายงานบังคับบัญชาอื่นขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2547)

จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาที่ยังคงไม่มีการคาดเดาได้เลยว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะคลี่คลาย หรือมีท่าทีว่าเหตุการณ์ความไม่สงบนั้นจะลดลงจนเข้าสู่ภาวะปกติ แต่ตรงกันข้ามสถานการณ์ก็ยังคงรุนแรงและมีความซับซ้อนในการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่รัฐมากยิ่งขึ้น ข้าราชการทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ผู้ซึ่งเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และบางอำเภอในจังหวัดสงขลาที่จะต้องถูกส่งเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่ยังคงไม่มีท่าทีว่าจะสงบลง และกลุ่มอาชัพทหารนี้ก็ยังคงเป็นกลุ่มอาชัพเดียวที่ไม่มีรายงาน

ขอย้ายกลับหรือขอออกนอกพื้นที่เหมือนข้าราชการกลุ่มอาชีพอื่น เมื่อวิเคราะห์มาตรการจูงใจที่ภาครัฐจัดทำให้สำหรับกลุ่มอาชีพทหารนี้ยังพบว่ายังไม่มีค่าน่าสนใจและชัดเจนเท่าที่ควร เมื่อข้าราชการเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่และได้รับบาดเจ็บ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิต

การไปปฏิบัติราชการในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เป็นการไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่ตั้งปกติ ซึ่งผู้ที่สมัครใจไปและถูกคัดเลือกไปตามวงรอบ จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ตามวงรอบในการผลัดเปลี่ยน การปฏิบัติราชการในพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่ตั้งปกติ มีสถานะความเป็นอยู่ที่ลำบาก มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำกัดตามสถานะภูมิประเทศ มีการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง มีสถานะความเสี่ยง เกิดภาวะความตึงเครียดในการปฏิบัติงานมีความกังวลเกี่ยวกับสถานะสถานการณ์ที่ยังไม่ปกติซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์การก่อความไม่สงบ มีความซับซ้อนและปรับเปลี่ยนรูปแบบในการก่อเหตุในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ของกองทัพเรือ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงทิศทางในการลงไปปฏิบัติงานของหน่วยงานเฉพาะในพื้นที่และเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจและความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของกองทัพเรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงไม่ได้ขึ้นกับพฤติกรรมของกำลังพลเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นกับพฤติกรรมสนับสนุนจากหน่วยงาน ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อให้มีความสนใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจและให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามนโยบายในด้านความมั่นคงของกองทัพเรือ

ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่ากำลังพลที่ลงไปปฏิบัติหน้าที่ พลัดเปลี่ยนทดแทนตามวาระ 1 ปี ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ยังคงเป็นปัญหาของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่ประสบปัญหาในการจัดกำลังพลเพื่อผลัดเปลี่ยนทดแทนที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นสาเหตุและปัจจัยสำคัญที่ทางหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ จะให้ความสำคัญที่จะสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความมั่นใจให้กับกำลังพลที่มีความสมัครใจหรือถูกคัดเลือกลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา เพื่อให้รู้สภาพปัญหาที่แท้จริงและรับทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาเนื่องจากกลุ่มอาชีพทหารเป็นกลุ่มอาชีพหลัก

ที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นกลุ่มที่มีภารกิจสำคัญด้านความมั่นคง ในการรักษาความสงบในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย ด้านการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วย เพื่อให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่ดี มีความมั่นใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีความสุข ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามภารกิจ เป็นไปตามนโยบายของกองทัพเรือในด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของ Steers (1977) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง ได้เอาแนวคิดของ จิตรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2553) มาประยุกต์ใช้ตามลำดับ

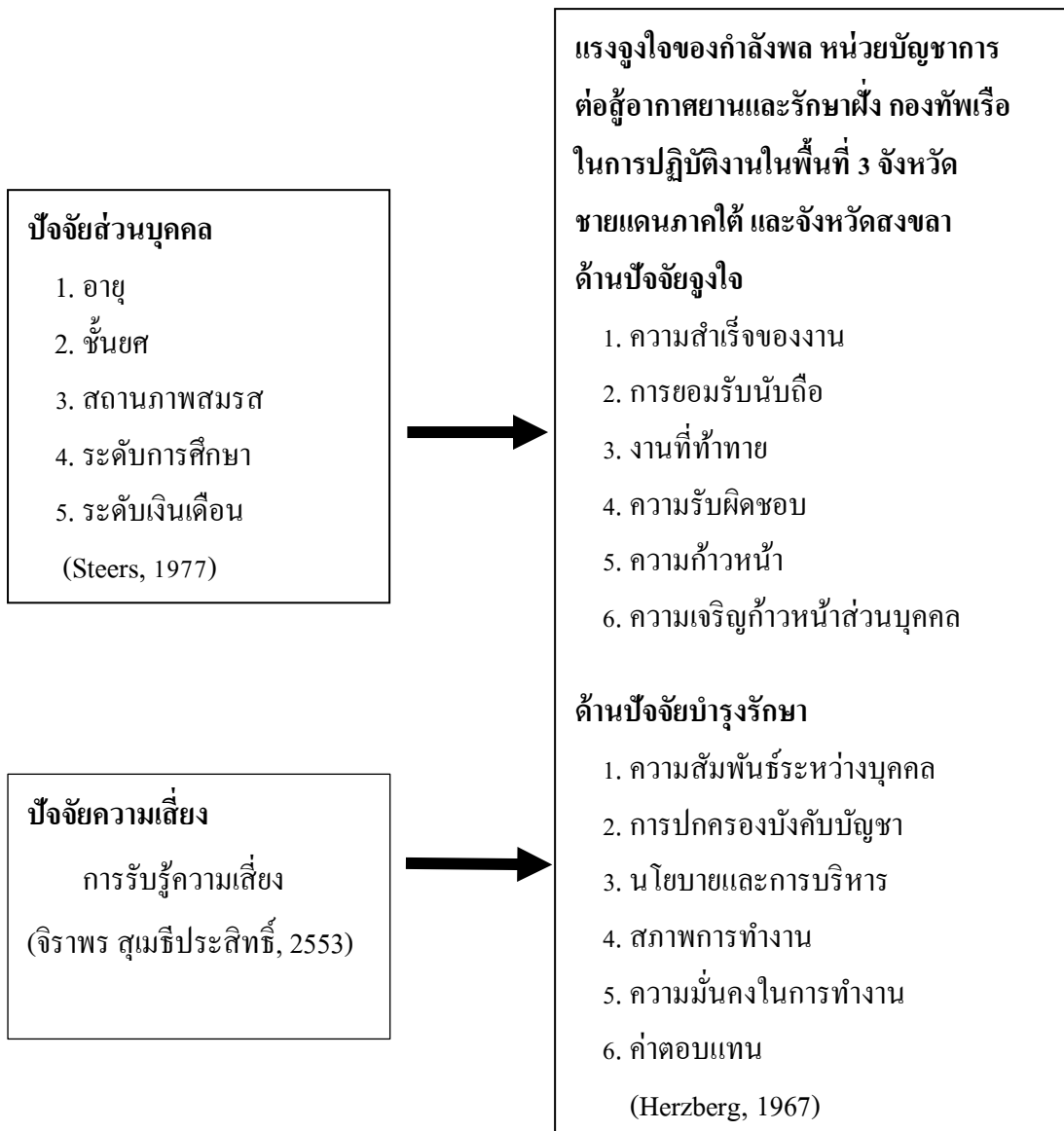
ในส่วนของตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1967) เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยในส่วนของตัวแปรตาม เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามแสดงดังภาพที่ 1



1137720442

ตัวแปรอิสระ  
(Independent variables)

ตัวแปรตาม  
(Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



1137720442

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา
3. ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสนในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

## ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นในศึกษาประกอบไปด้วยในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาได้แก่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตามแนวคิดของ (Steers, 1977) และปัจจัยความเครียด ได้แก่ การรับรู้ ความเสี่ยง ตามแนวคิดของ จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2553)

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย (Herzberg, 1967) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล

ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ กำลังพลของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่อยู่ในขอบข่ายของระบบสมัครใจและระบบคัดเลือกให้ไปปฏิบัติราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาจำนวน 115 คน (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560)



1137720442

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาคำเนินการวิจัยในช่วงระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยผู้ศึกษาจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

### นิยามศัพท์เฉพาะ

กำลังพลของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ หมายถึง ข้าราชการ พลทหาร และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ หมายถึง หน่วยงานขึ้นตรงกับ กองทัพเรือ มีหน้าที่ในการจัดเตรียมกำลังป้องกันภัยทางอากาศและภัยทางทะเล และตามแนว ชายฝั่งทะเลในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ด้านฝั่งทะเลอ่าวไทยและฝั่งทะเลอันดามัน และพื้นที่ แนวชายแดนติดกับประเทศมาเลเซีย

หน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ของหน่วย บัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ หมายถึง หน่วยงานขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือที่มีหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ได้แก่ หน่วยปฏิบัติการ หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จังหวัดสงขลา มีภารกิจ ป้องกันรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคล เอกสาร จากการก่อวินาศกรรม การโจรกรรม การจู่โจม การลอบทำร้าย การก่อจลาจล อัคคีภัย ในบริเวณ กองบังคับการฐานทัพเรือ ทัพเรือภาคที่ 2 และท่าเทียบเรือฐานทัพเรือ ทัพเรือภาคที่ 2 จังหวัดสงขลา กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินนราธิวาส มีภารกิจ รักษาความปลอดภัย ในท่าอากาศยานสนามบินนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส และพื้นที่บริเวณโดยรอบตามภารกิจ ที่ได้รับมอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและ ปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ จังหวัดสงขลา

ความสำเร็จของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายและสั่งการจาก หน่วยบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้จนเป้าหมายและบรรลุตามนโยบายในการปฏิบัติงาน ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา



1137720442

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

งานที่ท้าทาย หมายถึง งานในหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น การลาดตระเวน การตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น การคุ้มครองบุคคลสำคัญ ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระงานหรือพันธะผูกพันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ยศ ตำแหน่ง และหน้าที่ ในสถานะตัวเองที่ดีขึ้น หลังจากการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล หมายถึง การได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทางที่ดีขึ้น และสูงขึ้น ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ สามารถช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยเหตุผล แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล แก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานรวมไปถึงเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจเกิดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ที่ใช้ในการดำเนินงานของในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ช่วยในการปฏิบัติงานทุกอย่าง ว่ามีสมรรถนะดีและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ในการงานที่ปฏิบัติ



ค่าตอบแทน หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ของหน่วยงานจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับ อยู่เป็นประจำ

อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการ พลทหาร และลูกจ้าง ของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ

ชั้นยศ หมายถึง ระดับ เครื่องกำหนดหมายฐานะหรือชั้นของกำลังพลในตำแหน่ง ทางทหาร ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพโสด ได้แก่ ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส, สถานภาพสมรส ได้แก่ ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมาย, หย่าร้าง ได้แก่ ผู้ที่เคย ได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมาย และได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่กำลังพลของหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ได้ผ่านศึกษาในแต่ละระดับของข้าราชการ พลทหาร และ ลูกจ้าง ก่อนไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือรายได้ประจำเดือนของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง ระดับโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย หรือ เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงาน ไม่ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์โดยมีระดับ มาก น้อย หรือปานกลางแล้วแต่ระดับความเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ทั้งในมิติของความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยเพิ่ม ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน ความเสี่ยงด้านสุขภาพ ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน และความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม



## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.4 ลักษณะต่าง ๆ ของการจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 องค์ประกอบพื้นฐานที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน
  - 1.6 กระบวนการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.7 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow
  - 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Federrich Herzberg
  - 2.3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer
  - 2.4 ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom
  - 2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจแบบ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor
  - 2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David McClelland
  - 2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจของ B.F. Skinner
  - 2.8 ทฤษฎีการจูงใจโดยให้เสมอภาคของ Adams
3. แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง
  - 3.1 ความหมายของความเสี่ยง
  - 3.2 ความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง
  - 3.3 การประเมินความเสี่ยง
  - 3.4 การบริหารความเสี่ยง
  - 3.5 ประโยชน์ของการบริหารความเสี่ยงของบุคคล



1137720442

4. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ภาคใต้

4.1 การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ภาคใต้

4.2 แนวทางของกองทัพเรือในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้

4.3 สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

5. หน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

5.1 หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง สงขลา

5.2 กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินจังหวัดนราธิวาส

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากต่อองค์กรหรือหน่วยงานในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนที่จะนำพาหน่วยงานนั้นให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนสำคัญมากในการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ที่จะเป็แรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อน ในการทำงานและนำพาให้การปฏิบัติงานของบุคลากร บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากที่องค์กรจะนำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาบริหารจัดการบุคลากรเพื่อที่จะที่จะสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

#### ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2530) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals)

ชูศักดิ์ เคนประโคน (2541) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตาม ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อิทธิพล กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ก็ได้ คือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจาก สิ่งที่มาเร้าให้เกิดความต้องการ (Need) เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปใน แนวทางใดแนวทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล เช่น เมื่อเรากระหายน้ำ เราจะมีแรงผลักดันเป็นแรงจูงใจให้ต้องการน้ำ จึงดำเนินขบวนการไปหาน้ำ

สร้อยทอง ย้อยดี (2542) สรุปความหมายของแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคคล แต่ละบุคคลในหมู่คณะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีโอกาสทำงานในองค์กร และบรรลุเป้าหมาย ตามที่องค์กรต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

กันตยา เพิ่มผล (2541) กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นความปรารถนาที่เกิดจาก ความตั้งใจของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

อารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547) สรุปความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นจากภายใน และภายนอกที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ปรารถนา

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจาก ภายในจิตใจของบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามต้องการ

Cribbin (1981) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุง ผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ (Psychic income) จากผลงานของตนเพิ่มมากขึ้น ด้วยการจูงใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจ น้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

Mitchell (1987) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึงแรงกระตุ้นจากภายในและ ภายนอกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

Berelson (1974) โดยได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย

Koontz and Wehrich (1982) กล่าวว่า การจูงใจคือการชักนำให้บุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม คนทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจต้องการหรือปรารถนา

Beach (1965) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อความสำเร็จ ในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทำงานร่วมกันเพราะ เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Dafe (1988) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้ พฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่ให้นักศึกษาศึกษาพฤติกรรมนั้นไว้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือคุณภาพสภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลงานจากความสนใจและเจตนาคิของบุคคลที่มีต่องาน

Wolman (1973) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงจูงใจ

จากคำอธิบายและความหมาย กล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือ เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ ใด ๆ แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

#### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะ หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในการทำงานและได้ทำงานอย่างเต็มที่ ตามศักยภาพ ของตนเองในการบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน ทั้งองค์กร ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน หรือภาคหน่วยงานราชการของรัฐ ซึ่งในทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและก็ให้ความสนใจ ในการจูงใจในการทำงานมากขึ้น

ขวัญจิรา ทองนำ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับทุกองค์กร ถ้าผู้บริหารสามารถโน้มน้าว หรือชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับ เรื่องที่พนักงานต้องการแล้วก็จะทำให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจส่งให้เขาใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นรา สมประสงค์ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ยังคงสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กร ประสบความสำเร็จ โดยการสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร เป็นการสนอง ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิม จนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและ



1137720442

รูปแบบการจูงใจในแบบต่าง ๆ ซึ่งพฤติกรรมมนุษย์ส่วนมากจะมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายที่สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานและเป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งโดยพื้นฐานของมนุษย์ก็มีความต้องการทางร่างกาย การบริโภค การพักผ่อน อยู่ตลอดเวลา ซึ่งในแต่ละคนก็มีวิธีที่แตกต่างกันในการแสวงหาความต้องการเหล่านั้น ในการวิจัยเรื่องของแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สามารถช่วยให้เราสามารถเข้าถึงถึงพฤติกรรมและรับทราบวิธีการสร้างหนทางในการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะบุคลากรตอบสนองต่องาน และวิธีการขององค์กรจะแตกต่างกันออกไป การจูงใจจึงจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540) ได้ ดังนี้

การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูง ก็จะทำให้พนักงาน มีความกระตือรือร้น มีความต้องการอยากทำงานให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้ผลผลิตของงานออกมามีคุณภาพ

การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง (Variability) พฤติกรรมของคนจะเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับเวลาและสถานการณ์ เมื่อมีความต้องการและแรงจูงใจที่เปลี่ยนไป มีผลทำให้การจูงใจและพฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนตามรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบวิธีการทำงานหรือหนทางที่ดีกว่าและประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นจุดเริ่มต้นของความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อเราพยายามทำอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถแล้ว แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จบุคคลก็จะพยายามหาข้อผิดพลาดหรือแก้ไขข้อผิดพลาด ขอบกพร่องให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานและค้นพบแนวทางที่เหมาะสม

การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นพนักงานที่มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดความก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตัวเองได้รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานจึงถือว่าพนักงานคนนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายาม มีวินัยในหน้าที่ และ มั่นคงในหน้าที่

## ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานและเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานผู้บังคับบัญชา ผู้นำหน่วยสามารถนำมาปรับใช้ ประยุกต์ใช้กับกำลังพลในหน่วยงาน ถ้าการนำมาใช้ถูกที่ ถูกเวลาก็สามารถทำให้ให้งานในหน่วยงานของตนบรรลุผลสำเร็จตามมุ่งประสงค์ โดยนักวิชาการที่ได้ศึกษาประเภทของแรงจูงใจได้กล่าวไว้ดังนี้

เอนกกุล กริแสง (2526) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่มนุษย์ที่แสดงออกมาทางร่างกาย 2) แรงจูงใจทางอารมณ์ และจิตใจ (Psychological motive) เช่น ความสุข ความเจ็บปวด ความเหนื่อยหาล้า ความขยัน ความรัก ความโกรธ ความอิจฉา ความพอใจ เป็นต้น 3) แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการที่เราได้ร่ำเรียนอบรมและเรียนรู้ สุนิย์ ธีรดากร (2522) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ส่วนบุคคล (Personal motive) เป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันและแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนก็ต่างครอบครัว ต่างสถานที่ ต่างสังคม ต่างวัฒนธรรม ที่เกิดมาและดำเนินชีวิตที่ต่างก็มีความต้องการที่ต่างก็แตกต่างกันด้วย
2. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่ถือกำเนิดมากับตัวเรา อยู่ในตัวเราและแรงจูงใจนี้ก็เกิดและแสดงออกมาจากร่างกายของเราและก็เป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของความยินดี ความเจ็บปวด ความเหนื่อยหาล้า ความขยัน ความรัก ความโกรธ ความอิจฉา ความพอใจ เป็นต้น
3. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่เราได้ร่ำเรียนอบรมและเรียนรู้ จากห้องเรียน สถาบันต่าง ๆ ทั้งจาก สิ่งแวดล้อม ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา เป็นต้นความต้องการเหล่านี้จะกระตุ้นให้มนุษย์เราก่อเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมทางสังคมออกมา

กันตยา เพิ่มผล (2541) แบ่งแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motivation) เป็นความต้องการความสัมพันธ์อันดีของมนุษย์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลนั้นที่มีแรงจูงใจในสัมพันธนี้ประสบความสำเร็จ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motivation) เป็นความต้องการที่บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นบุคคลที่มีความต้องการใช้อำนาจเผด็จการ ลูกแก้วอำนาจ มีความต้องการที่จะควบคุมคนอื่นและยึดตัวเองเป็นหลัก มีความเชื่อมั่นในความต้องการและความคิดของตนเองอยู่เสมอ

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) เป็นความต้องการที่บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นคนที่ รู้จักใช้เหตุและผลมาวิเคราะห์เพื่อลดระดับความเสี่ยงลง มีความรอบครอบ ทำอะไรมีหลักการ มีทฤษฎี มีการศึกษาวิเคราะห์มาก่อนที่จะลงมือทำ

สหพล ไกรฤกษ์ (2555) ประเภทของการจูงใจนักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเองไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ สำหรับการจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสมเช่นเด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่ 2 สิ่งดังนี้

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลคนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดี และเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมาย จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นได้

3. บุคลิกภาพความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่นครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถืออันปกครองผู้จัดการผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดีเป็นต้น

4. เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชยการติเตียนการประกวดการแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น



### ลักษณะต่าง ๆ ของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีมากมายหลายวิธีเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถนำไปใช้ค่อนข้างดี การใช้สิ่งจูงใจเหล่านี้ (วรรัช อุทธา, 2553) ได้แก่

1. อัตราค่าจ้างและเงินเดือน นับว่าเป็นวิธีการที่ใช้ได้ผล และใช้กันแพร่หลายที่สุด อัตราค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจโดยตรงทางการเงิน (Direct financial incentive) แม้จะกล่าวว่าเงินไม่สำคัญเท่าสิ่งอื่น ๆ เช่น งานที่น่าสนใจ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม แต่คนงานที่ตอบเช่นนี้หลายคนทำงานถึงสองแห่งพร้อมกัน และจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการลาออกของคนงาน (Employee turnover) พบว่าคนงานออกจากร้านสรรพสินค้า และร้านโลหะ 6 แห่ง เนื่องด้วยความไม่พอใจในค่าจ้าง ดังนั้น อัตราค่าจ้างและเงินเดือนจึงมีผลกระทบต่อสิ่งจูงใจ การปฏิบัติงาน เพราะคนเราไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่หากมีความกังวลใจในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาการเงิน มีผู้ค้นพบ วิธีการจ่ายเงินค่าจ้าง เพื่อใช้เป็นสิ่งจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้หลายวิธี ดังนี้
  2. จ่ายตามผลงาน (Pay in terms of production) วิธีการจ่ายค่าจ้างแบบนี้ จะช่วยให้คนทำงานดีขึ้น ขยันขึ้น เพราะถ้าปฏิบัติงานได้ผลผลิตมากก็จะเป็นเงินมากเป็นเงาตามตัว และถือว่ายุติธรรมดี เพราะใครทำงานมากก็ต้องได้ค่าตอบแทนมาก
  3. จ่ายตามกำหนดเวลา (Pay according time sent) คือจ่ายตามเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะงานบางประเภทต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก เช่น งานฝีมือ เป็นต้น
  4. จ่ายตามอาวุโสของงาน (The seniority method of pay) วิธีการจ่ายค่าจ้างโดยถือหลักอายุงานนี้ มีผลในแง่ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ คนงานที่อาวุโสก็จะได้ค่าตอบแทนมาก การจ่ายวิธีนี้ควรคำนึงถึงข้อขัดแย้งของคนหนุ่ม ๆ ที่มีฝีมือในการปฏิบัติงาน
  5. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ (Pay on of basis of need) การจ่ายวิธีนี้มีข้อจำกัดมาก และยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้วย
  6. การกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือน นอกจากจะถือหลักแห่งความเป็นธรรมและความยุติธรรมแล้ว ในส่วนที่สำคัญยิ่งขึ้นไปก็คือเกี่ยวกับคนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วและผู้ที่จะเข้ามาใหม่ว่าจะสามารถได้คนดีมีความรู้มีความสามารถมาช่วยทำงานได้มากน้อยเพียงใด เพราะทุกคนที่เข้าทำงานหรือปฏิบัติงานอยู่แล้ว มักจะถือเอาเงินเดือนเป็นข้อพิจารณาก่อนเข้าทำงานหรือลาออกจากงานไป เพราะโดยสามัญสำนึกแล้วผู้ที่ตั้งใจจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีจะต้องไม่มีความเดือดร้อน ความกังวลใจในด้านจิตใจ และไม่ได้รับการบังคับบัญชาจากการครองชีพด้วย เพราะคนเราต้องกินต้องใช้ หากการปฏิบัติงานยังต้องกังวลใจในเรื่องการเงินไม่พอใช้ย่อมจะทำงานให้ได้ผลอย่างสมบูรณ์ไม่ได้ ฉะนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนจึงเป็นสิ่งจูงใจสำคัญอย่างหนึ่ง



1137720442

BUU-1Thesis 59930086 Independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

7. การจ่ายโบนัส (Bonus) โดยทั่วไปมักจะอยู่ในรูปแบบของเงินโบนัส มีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้ลูกจ้างทำงานเต็มที่ โบนัสจะไปช่วยเสริมให้ค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงขึ้น ทำให้คนมีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้นกว่าเดิม การจ่ายโบนัสจะกระทำกันเป็นงวด ๆ อาจเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน

8. การแบ่งปันผลกำไร (Profit sharing) เป็นวิธีการที่หน่วยงานจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับผลกำไรของกิจการ เป็นการให้ผลประโยชน์ในกรณีพิเศษ เพื่อเป็นผลตอบแทนที่ได้ร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันมา ซึ่งการแบ่งปันผลกำไรอาจทำได้โดย การจ่ายเป็นเงินสด หรือการจ่ายให้เป็นงวด

9. การให้บำเหน็จ โดยพิจารณาจากการทำงานและไม่มีความคิดเห็นที่น่าพึงพอใจเมื่อจะออกจากงานแล้วก็จะมอบบำเหน็จให้เป็นรางวัล

10. การให้บำนาญ เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนสนใจที่จะเข้าทำงานในองค์กรหรือในหน่วยงาน เพราะเมื่อทำงานมาจนอายุมาก ครบกำหนดเวลาหนึ่งแล้ว ย่อมต้องการพักผ่อนในชีวิตบั้นปลาย จึงต้องการให้หน่วยงานรองรับสวัสดิภาพของตนในระยะนี้

11. การให้ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ซึ่งอาจมองไม่เห็นในรูปของตัวเงินโดยตรงแต่ก็ช่วยให้ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นดีขึ้น เช่น การช่วยเหลือ การให้สวัสดิการในด้านต่าง ๆ ด้านการเงิน ด้านที่อยู่อาศัยด้านสุขภาพ และบริการด้านสันตนาการ เป็นต้น

12. การจัดกองทุนสงเคราะห์ (Financial service) เพื่อช่วยเหลือกรณีมีความเดือดร้อนในด้านการเงิน โดยคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ และให้ระยะเวลาผ่อนชำระที่ยาวนาน

13. ลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรเช่นเดียวกัน เพราะพนักงานในองค์กรมีตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ กัน มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไปด้วย โดยปกติคนงานที่มีความต้องการในผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากกว่าบุคคลในระดับหัวหน้างาน ดังนั้น การใช้สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้น ให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยดีนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลและลักษณะของงานด้วย ได้แก่

1. การยกย่อง และการยอมรับนับถือ (Recognition)
2. การมีส่วนร่วมได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Sense of belonging)
3. การแข่งขัน (Competition)
4. โอกาสก้าวหน้า (Opportunity)
5. ความยุติธรรม (Fairness)
6. บริหารด้านสันตนาการ (Recreational service)
7. การเข้ามีส่วนร่วม (Participation)



1137720442

### องค์ประกอบพื้นฐานที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดการอยากทำงาน แต่อย่างไรก็ตามมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแล้วแต่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงานได้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถนั้นมีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดความเก็บกดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรให้งานที่เขาจะทำได้ที่มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่ลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งนั้น อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็เป็นได้ และเนื่องจากว่าคนเรามีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายงานให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกต้องให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากพบว่าเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง คนยังอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กร ใต้อค์การหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนงานให้ และการแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุ การศึกษา หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้น ต้องทำด้วยความจริงใจและซื่อสัตย์ของใจให้ไว้ สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมสำหรับผู้ที่ได้รับเลย และจะเป็นที่เยาะเย้ย ถากถางจากบุคคลอื่น ด้วยความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันไป และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน แตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมาก แต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อายกับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการยกย่องชมเชยจากสาธารณะเช่นนั้น ของเกือบทุกสิ่งสามารถจะใช้เป็นลักษณะขับเคลื่อนทางสถานภาพได้ อาทิ ที่จอดรถประจำตำแหน่งบ้านตำแหน่ง และอื่น ๆ ซึ่งล้วนแต่ใช้ได้ทั้งนั้น

ในการที่จะมอบให้คนที่มีความสามารถที่เด่นกว่าคนอื่น เพื่อเป็นสัญลักษณ์บอกถึงการมีสภาพเหนือกว่าคนอื่น ๆ ได้

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจบริวารมีมากขึ้น ไม่ใช่ว่าคนทุกคนมีความหวังที่จะรับผิดชอบ และอำนาจบริวารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบริวารมีมากขึ้นจากผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของทุกคนในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. สิ่งที่มีความสำคัญ และยากยิ่งอันหนึ่งที่นักบริหารจะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจะต้องให้ความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเพียงใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากหรือน้อยเกินไปก็จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยเกินไป คนก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่าให้ค่าจ้างดีกว่า หากได้มากคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาความเฉื่อยชาในการทำงาน และทำให้ผลผลิตของการทำงานต่ำลงได้ ในองค์กรบางองค์กรที่จัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ โดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างต่อเนื่องกันไป ประสบความสำเร็จในการผลิตมาก ดังเช่นองค์กรต่าง ๆ ในญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา สิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

7. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองอยู่ทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็ก เรามักจะได้ยินคำพูดประโยคนี้อเสมอว่า ปล่อยให้ผมทำงานตามที่ผมอยากจะทำบ้างเถิด ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้

แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งที่ต้องการในแผน ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า Job enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น

8. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัวคนส่วนมาต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินการตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่อง โอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือความเจริญงอกงามนั้นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการในการให้โอกาสด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

9. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่สำคัญยิ่งมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นแรงจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการ โอกาสก้าวหน้านี้แน่นอนที่สุดว่า ความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้านั้นแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจจะตกใจหรือสะดุ้งกลัวในการที่หน่วยงานให้โอกาสในการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับพวกเขาแล้ว ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในการมีอิทธิพลแรงกว่าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าไว้แต่ไม่มั่นคง เขาชอบองค์กรที่ก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ไม่ก้าวไวเกินไป เนื่องจากเขาต้องการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานนั่นเอง

10. เงิน และรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงิน สำหรับคนบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลสูงมาก อาทิ คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน เงินจะเป็นแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ความเจริญมียุทธิพลสูง บางคนให้แนวความคิดว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางสถานการณ์ เงิน และรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงิน ก็จะไม่ใช่อะไรที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังเช่นที่คนอย่างมากเชื่อย่างนั้น โดยขอให้พิจารณาเครื่องชี้วัดบางประการที่ว่าเงินอาจจะถูกมองเกินกว่าความเป็นเงินที่ว่าเป็นเงินเสมือนเครื่องจูงใจหรือแรงจูงใจ

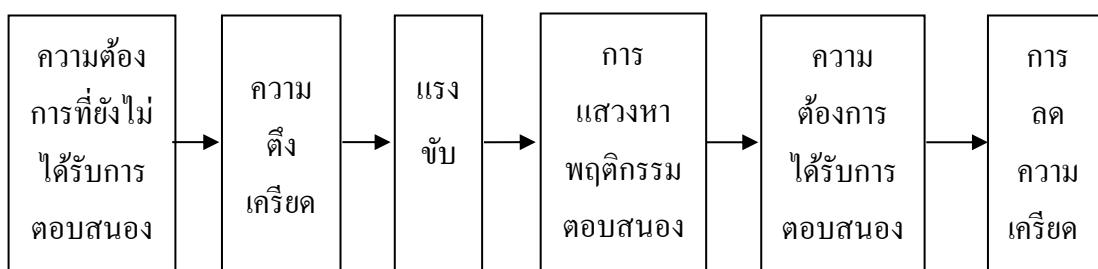
### กระบวนการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ (สหพล ไกรฤกษ์, 2555)

1. ความต้องการ (Needs) คือสภาวะการณ์ การเรียนการคิดซึ่งอาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจถ้าหากขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วก็จะเข้าสู่การเกิดภาวะความตึงเครียดขึ้นภายในร่างกายและจิตใจ ในสภาวะตึงเครียดนี้ก็จะกลายเป็นแรงกระตุ้นหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะเป็นการลดสภาวะความตึงเครียด
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) อาจไปกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมของตนเองออกมา ตามที่ตนเองได้ ต้องการหรือคาดหวังไว้ อาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

บุคคลในองค์กรการจะมีความพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรนั้น หรือทำงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสำคัญ เพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ ฮาร์ลอร์ด เจ ลิฟวิทท์ (Leavitt, 1964) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมมนุษย์จะเป็นไปโดยมีข้อสมมุติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการคือ พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมรสเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is caused) พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีแรงกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is motivated) พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal directed)

แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้และนำไปสู่จุดหมายในการทำงาน สตีเฟน พี Robbins (Robbins, 1993) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการจูงใจนั้นเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จนทำให้เกิดความตึงเครียดและกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งในแรงขับนี้จะเป็นการแสวงหาพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการและหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะสามารถลดความเครียดนั้นลงได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการจูงใจของ Stephen P. Robbins (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551)

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2542) ได้แสดงทฤษฎีที่สอดคล้องว่า กระบวนการจิตใจที่เกิดขึ้นได้นั้นจะต้องการเกิดขึ้นภายในคนนั้นหรือเกิดความไม่สมดุลภายในจิตใจ ความไม่สมดุลนี้ก็จะก่อให้เกิดความเครียด มนุษย์จึงต้องพยายามที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด เมื่อความเครียดความต้องการหมดไปก็จะหมดแรงจูงใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ 6 ขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ความต้องการ (Need stage)
2. ขั้นตอนที่ความเครียด (Tension stage)
3. ขั้นตอนที่แรงขับ (Drive stage)
4. ขั้นตอนที่พฤติกรรม (Behavior stage)
5. ขั้นตอนที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Satisfied stage)
6. ขั้นตอนที่ความเครียดลดลง (Reduction stage)

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) ได้นำเสนอแบบจำลองแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจากกระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังแบบจำลองแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่าความต้องการ (Need) ของบุคคลจะเป็น แรงขับ (Drive) ให้พฤติกรรม (Behavior) เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย (Goal) ถ้าบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้วแรงขับก็จะลดลง และอาจจะเกิดความต้องการอื่นขึ้นอีกเป็นวงจร โดยบุคคลที่มีการจูงใจ (Goal) จะมีลักษณะ 3 ประการ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ได้แก่ พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลังเพื่อที่บุคคลจะทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นจะมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เอาใจใส่ ในการทำงาน ดังเช่น พนักงานของบริษัทจะต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้รับการพิจารณาจากหัวหน้างานในการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน

1. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ และก็ต่อเนื่อง ก็เพราะมีความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการสิ่งที่จูงใจ ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลจะทุ่มเทความสามารถ และทรัพยากร

ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เช่น หัวหน้างานปฏิบัติงานเลยเวลาทำงานปกติ เพื่อที่จะแก้ไข ปัญหาให้สำเร็จ

2. เปลี่ยนแปลง (Variability) พฤติกรรมของคนจะเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับเวลาและ สถานการณ์ เมื่อมีความต้องการและแรงที่เปลี่ยนไป มีผลทำให้การจูงใจและพฤติกรรมของบุคคล เปลี่ยนตามรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงาน นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคล ยังคงเปลี่ยนแปลงได้ จากผลกระทบของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีพลัง มีเจตนาแรง และมี ความพยายามในการแสดงออก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้าหากเรากระตุ้นให้บุคคล มีแรงจูงใจในการทำงาน เขาก็จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการจูงใจก็มีความละเอียดอ่อน สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ จึงทำให้ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและหลักการในการจูงใจ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือทำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จและสร้างความก้าวหน้าให้กับ องค์กรนั้น ซึ่งประกอบไปด้วยเป้าหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานให้มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร

#### **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ลักษณะงาน (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อ ระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากรทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง
3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อม ในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร



## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy of theory) Maslow (1970) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจอันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปที่สูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้ มาสโลว์ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับของความต้องการ (Hierarchy of needs) มีลักษณะจากต่ำไปหาสูงมี 5 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อมคือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

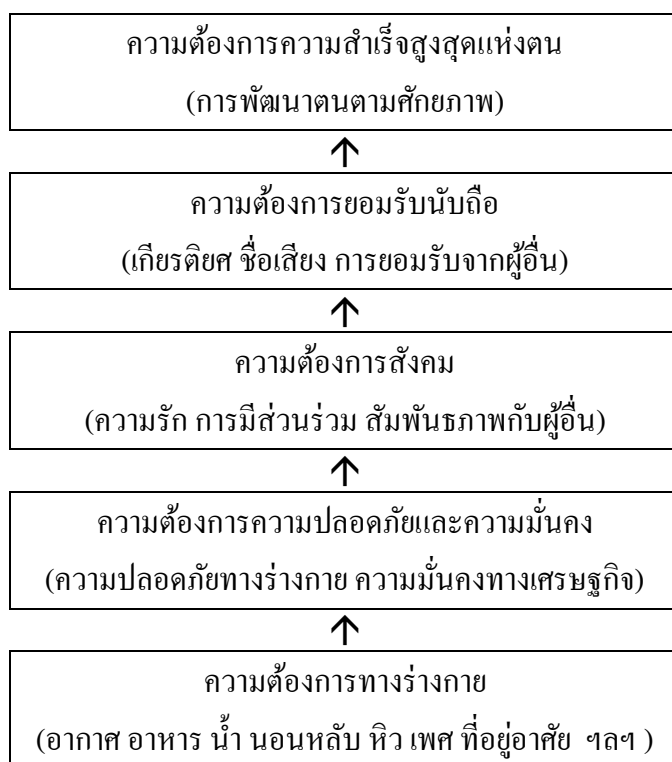
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วจะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem of status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง เรื่อง

ความสามารถความรู้และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้อีกบุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ชั้นอย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในชั้นนี้จะเกิดขึ้นและมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536)

จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจงใจตามทฤษฎีนี้

ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับขั้นที่ 1 จนถึงขั้นที่ 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้น ๆ

### **ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอส์เบอร์ก (Fredrick Herzberg)**

เมื่อปี ค.ศ.1957 Herzberg (1967) ได้เสนอผลงานเรื่อง ทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นมา ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กร โดยเฮอส์เบอร์กได้เสนอแนวคิดได้ว่าในการทำงานของคนในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ 2 สิ่งนี้ คือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงหาหนทางที่จะป้องกันไม่ให้อคนในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนที่ทำงานอยากอยู่ทำงานต่อ ในการสร้างความพึงใจและแรงจูงใจเพื่อให้คนที่มีความขยันทำงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่เมความสามรถนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่ยากและมีความซับซ้อนจึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาดำเนินการ

จากผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น สามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factor/ Hygiene factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors/ Motivator) โดยปัจจัยกลุ่มหนึ่งที่มีมักจะมิแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดี มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่คือ นโยบายและการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน ซึ่งเฮอส์เบิร์ก ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มแรกนี้ว่าปัจจัยเกี่ยวกับสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Factor of hygiene) แต่ปัจจัยกลุ่มที่สองมักจะถูกล่าวถึงโดยเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ซึ่งรวมเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators factors/ Motivator) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจด้านลบหรือความไม่พึงพอใจงานเกิดขึ้นมาได้ สามารถแยกให้เห็นเด่นชัดออกเป็น 2 ปัจจัย ดังต่อไปนี้คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factor/ Hygiene factor) ปัจจัยตัวนี้หมายถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกัน หรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในองค์กรและทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ยังไม่คิดที่จะลาออกจากงาน หรือหยุดทำงานและไปหางานอื่นทำ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดทำให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแม้แต่อย่างเดียวอาจมีผลทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ เช่นการขาดงาน ทำงานไม่เต็มที่ หรือคิดจะลาออก



1137720442

จากงานไปหางานใหม่ แต่ถ้าผู้บริหารสามารถจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้และมีเพียงพอครบถ้วนแล้ว จะมีผลเพียงทำให้ความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานไม่เกิดขึ้นกับผู้ที่ทำงานอยู่เท่านั้น คือคนเหล่านี้ จะยอมทำงานตามหน้าที่ต่อไป ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ประกอบไปด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company policy and administration) การบริหาร ในองค์การต้องมีนโยบายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การกำหนดทิศทาง ในการพัฒนาองค์การที่มีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน มีการแจ้งประกาศแผนงานของ องค์การตามนโยบายและแนวทางที่จะดำเนินการให้ทุกคนได้รับรู้และมีการชี้แจงให้ทุกคนได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงเพื่อให้รับทราบเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวรองรับกับสภาพงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงวิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร เช่น ถ้าผู้บริหารนิยมใช้วิธีการรวบอำนาจการตัดสินใจ ทุกทุกอย่างไว้ที่ตนเองหมดทุกเรื่อง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมตัดสินใจด้วยเลยไม่เคยยอมรับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความรับผิดชอบเมื่อเกิด ความผิดพลาดในการทำงานจะโยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีเช่นนี้จะทำให้คนที่ทำงาน เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่ เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านายที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และทำให้ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน (Relation with supervision) ด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (Peer relation) หรือผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงาน (Relation with subordination) เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ในองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกของคนที่มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และ ต่อองค์การโดยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ไม่มีความไว้นือเชื่อใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีแต่ความหวาดระแวงชิงดีชิงเด่นกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี มีแต่ความตึงเครียดความเบียดเบียน ย่อมทำให้เกิด ความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่ยอมทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานในองค์การ มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

1.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก



1137720442

ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ถ้าในการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความแออัด อากาศร้อนอบอ้าว ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอย่อมทำให้คนมีความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานได้

1.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึงมาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำคือมีความมั่นใจว่าตราบดีที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นได้ต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายกลับแก๊งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น

1.6 ค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กร ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับงานที่ทำ มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง ฯลฯ มีการปรับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ย่อมทำให้คนไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

เฮอริชเบอร์เกอร์ ได้ชี้แจงว่า ปัจจัยสุขอนามัยทั้งหมดที่กล่าวมา ถ้าองค์กรสามารถจัดให้ได้ อย่างครบถ้วนจะเป็นสิ่งที่สามารถป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานต่อไปเท่านั้น คือ ยังมีความคิดที่จะทำงานตามปกติต่อไปและทำให้คนไม่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อองค์กร และต่อผู้บริหารเท่านั้นคือเป็นสิ่งที่ช่วยรักษาความรู้ แต่ไม่มีผลใด ๆ เลยต่อการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนที่มีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นหรือทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทละกำลังในการทำงานอย่างเต็มที่แต่ประการใดเลย ดังนั้น ปัจจัยสุขอนามัยนี้เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยรักษาให้คนยอมทำงานต่อไปและป้องกันไม่ให้นกงานลดลงเท่านั้น ถ้ามีการจัดให้อย่างครบถ้วน แต่ถ้ามีสิ่งใดที่ขาดไปหรือมีความบกพร่องเกิดขึ้น เช่น ไม่มีการปรับค่าจ้างให้ จะเริ่มทำให้คนมีความรู้สึกที่ไม่ดี และเกิดความเครียดและไม่พึงพอใจที่จะทำงานนั้นทันที ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ดังนั้น เฮอริชเบอร์เกอร์จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือ ปัจจัยเพื่อความคงอยู่/ ปัจจัยรักษา (Maintenance factors)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (เกี่ยวกับงานที่ทำ) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในงานทำ มีทัศนคติทางด้านบวก มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ



1137720442

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement in work) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จจึงมีความภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้นและเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญและกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากทุกคนทุกระดับในองค์กร ในงานที่ทำ ในความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จมีผลงานที่ดีเด่น จนได้รับรางวัลและประกาศคำชมเชยในความรู้ ความสามารถ

2.3 งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ไหน อำนาจตามตำแหน่ง เป็นงานที่ผู้ได้รับมอบเกิดความภูมิใจที่ได้ทำ ทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่มีตำแหน่งแต่ไม่มีงานให้ทำ เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่使人มีความสำนึกต่องานที่ได้รับมอบที่สูงและมากขึ้นตามลำดับ

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนยศ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และสามารถมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้ ในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2.6 ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก ทุกคนต้องการมีชีวิตส่วนตัว ดังนั้นเมื่อคนทำงานมาสักระยะเวลาหนึ่งแล้ว ได้รับความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ก็ย่อมต้องการที่จะมีฐานะมีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้น เช่น อยากรมรดก มีบ้าน มีที่ดิน และมีฐานะทางการเงินที่ดีขึ้น

เฮอริชเบอร์เกอร์ ได้ชี้แจงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้นแต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นเท่านั้น โดยเฮอริชเบอร์เกอร์ ได้เปรียบเทียบไว้ว่าปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิตในการทำงาน (Job enrichments) ซึ่งเฮอริชเบอร์เกอร์ ได้สรุป และได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหาร โดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) นั้น จะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นใน

กระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม

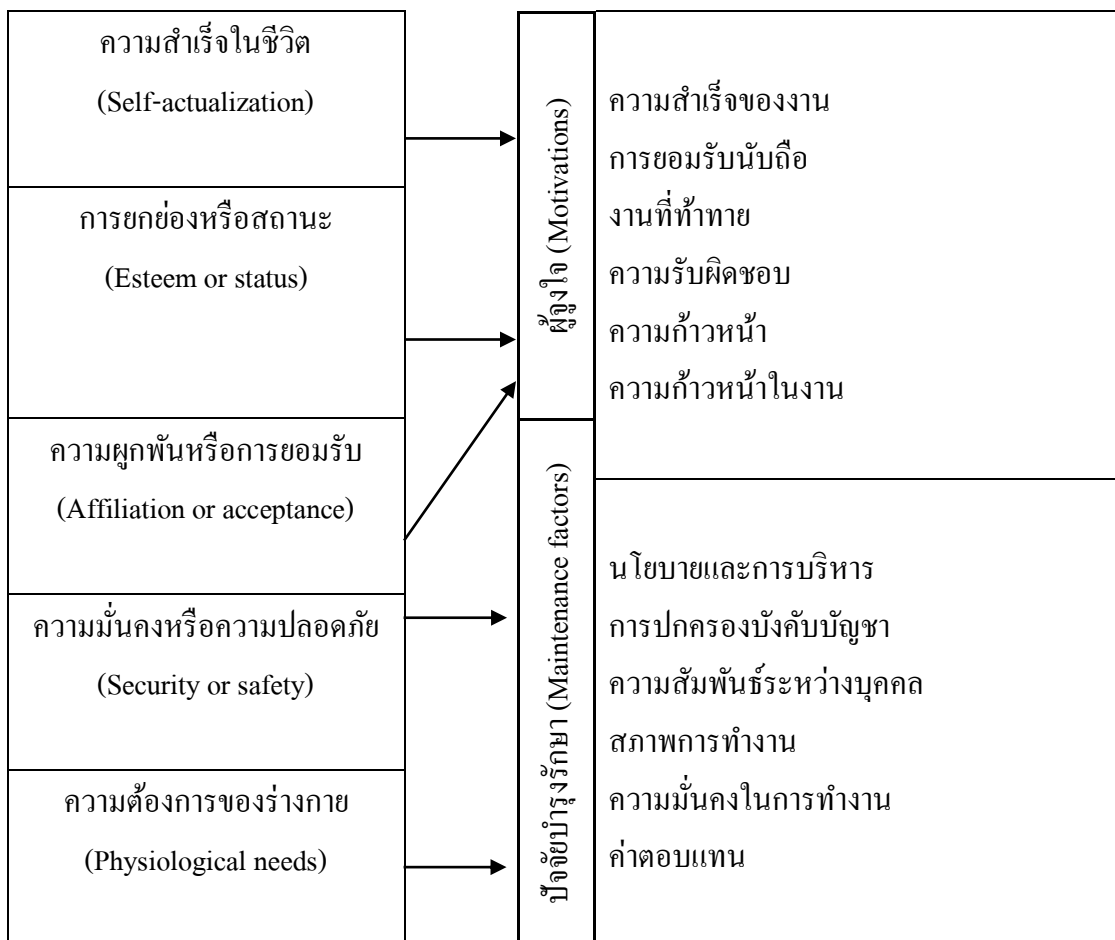
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจ และการป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานที่ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ได้เสนอนั้น ถ้าจะนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดของ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับฮัม มาสโลว์ อาจกล่าวได้ว่าการหาทางตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ คือ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางตอบสนองนั้น เปรียบได้เสมือนกับการที่ผู้บริหารต้องขจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ได้เกิดกับคนนั่นเอง ส่วนการหาทางตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการที่จะประจักษ์ในตนเองนั้น เปรียบได้เสมือนกับความพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการเสริมปัจจัยจูงใจเข้าไปให้ผู้ที่ทำงานนั่นเองดังปรากฏในภาพที่ 5



1137720442

ลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์  
(Maslow's needs hierarchy of theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์เบอร์ก  
(Herzberg's two-factor theory)



ภาพที่ 5 เปรียบเทียบแนวคิดลำดับชั้นความต้องการ และทฤษฎี 2 ปัจจัย  
(ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

**ทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. Theory) ของอัลเดอร์ เฟอ์ (Alderfer)**

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอ์ ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Existence relatedness growth (ERG) ซึ่งอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และการศึกษาเชิงประจักษ์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการ



แบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีการสานความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่นบุคคลภายในครอบครัว เครือญาติ เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน หรือกับบุคคลอื่นที่เราอยากมีความสัมพันธ์อาจจะสวนทางกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต บางครั้งความพอใจตรงนี้ของเขาจะขึ้นอยู่กับ การจัดสรรแบ่งส่วนความเท่าเทียมกันมีความเข้าใจที่เหมือนกัน รวมไปถึงอิทธิพลในการปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการนี้เกิดจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมต่าง ๆ ของเขา เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกิจกรรมด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการที่จะเผชิญปัญหาในสภาพสังคม หรือสภาพแวดล้อมที่ได้ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น

4. ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละอย่างของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบของ ขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป้าหมายคือสิ่งของที่เป็นวัตถุและขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้วัตถุนั้นมา ให้เพียงพอแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายากขบวนการก็กลายเป็น การแพ้-ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ ทฤษฎีการในการจูงใจของ E.R.G. นั้นมีอยู่หลายประการ ซึ่งพอสรุปไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิตถ้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น

3. ความต้องการในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น

4. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น

5. ความต้องการเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น

6. ความต้องการความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น



1137720442

7. ความต้องการเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด  
ความต้องการความสัมพันธ์ก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากขึ้นเท่านั้น  
ความแตกต่างระหว่างทฤษฎี E.R.G. และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow  
มีความแตกต่างกันอยู่ 4 ประการ ได้แก่  
ประการที่ 1 เป็นความแตกต่างของแปลความหมายของความต้องการที่เหมือนกัน  
ซึ่งจะอธิบายความแตกต่างกันได้ดี โดยการศึกษา ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวความคิดความต้องการของ Maslow และ E.R.G.  
(เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

ความต้องการแบบต่าง ๆ ของ Maslow (Maslow Categories)	ความต้องการแบบต่าง ๆ ของ E.R.G. (E.R.G.)
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางวัตถุ	
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยระหว่างบุคคล	ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์
ความต้องการทางด้านสังคม (ความรัก พกพ้ออง)	
ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงระหว่างบุคคล	
ความต้องการมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง	ความต้องการทางการเจริญเติบโต
ความต้องการทำอะไรสำเร็จสมใจปรารถนา	

ประการที่ 2 ทฤษฎีความต้องการ E.R.G. ไม่ได้ยึดหลักความต้องการตายตัวแบบของ  
Maslow ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวไว้ว่า คนเราจะมีชีวิตอยู่เพื่อชนมอย่างเดียว เมื่อเขาไม่มีชนมบึง  
แต่ E.R.G. จะกล่าวว่า เขามีแรงจูงใจสามารถที่จะอยู่ต่อไป จากความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับครอบครัว  
ญาติพี่น้องและเพื่อนของเขาสำหรับในข้อคิดของ E.R.G. ในข้อที่ 3 และข้อที่ 6 ได้ให้ข้อคิดว่า  
ความต้องการชนิดต่าง ๆ ของ E.R.G. นั้น มีการมุ่งเน้นหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป แต่ก็ยัง  
ไม่ต้องการระดับความพอใจในขั้นต่ำซึ่งก็เป็นหนึ่งในเงื่อนไขตามทฤษฎีของ มาสโลว์

ประการที่ 3 ความแตกต่างจากการที่ มาสโลว์อ้างว่าความต้องการต่าง ๆ นั้น  
ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจ ก็จะหยุดการเป็นเครื่องกระตุ้นทันที E.R.G.  
ได้กล่าวว่า รูปแบบตรงข้าม ขั้นตอนความต้องการคือสาเหตุให้ความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่า  
ถูกกระตุ้นออกมา เพราะความต้องการระดับที่สูงกว่านั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น

คนที่ผิดหวังในด้านต่าง ๆ บางคนผิดหวังในเรื่องความรักหรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงานก็เป็นสาเหตุให้ที่มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปไม่เป็นปกติ เช่นมีพฤติกรรมในการบริโภคที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการทดแทนหรือชดเชยความต้องการด้านความสัมพันธ์นั้นเป็นต้น

ประการที่ 4 ทฤษฎีความต้องการของ E.R.G. พยายามที่จะแสดงความเกี่ยวพันว่าความพอใจมีผลต่อความต้องการอย่างไร ทั้งยังได้พยายามที่จะแสดงให้เห็นด้วยว่าความต้องการที่เรื้อรังหรือแฝงอยู่มีผลต่อความพอใจอย่างไรด้วย โดยการใช้แนวคิดอย่างเดียวกัน

#### ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom)

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า ความคาดหวังของคนเรานั้นเป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวังตามที่ต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเอง แนวความคิดคาดหวังนี้ พิจารณาผลกระทบที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถบุคคลกับปัจจัยทางองค์การที่มีผลกระทบต่อการจูงใจเมื่อคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไป มีสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาคือ

1.1 ระดับแรงจูงใจ (Level of motivation) บุคคลมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมากย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือระดับต่ำ

1.2 ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and personality) การปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าหากว่าบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานนั้นแล้ว บุคคลย่อมจะไม่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน

1.3 การรับรู้บทบาท (Role perception) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะเกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determinant of motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสำคัญและความสนใจต่อการจูงใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งจูงใจในการทำงานจะนำไปสู่การเสียสละ มีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความคาดหวังก็เป็นสิ่งเดียว

ที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคต ซึ่งความคาดหวัง (Expectancy) นี้สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Performance expectancies) คือความคาดหวังในการทำงาน ถ้าหากปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามระดับหนึ่งเขาจะได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น

2.2 ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและความพึงพอใจ (Performance outcome expectancies and valence) เป็นความเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนอะไรก็ได้จากที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและผลตอบแทนนั้น จะต้องมีความคุ้มค่าและความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน เป็นการรับรู้และคาดหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการที่มีความพยายามทำงานนั้นมากขึ้น ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีแล้วว่าจะไม่ได้รับความสนใจและได้รางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่ทุ่มทำงานหรือทำงานอย่างเต็มที่องค์ประกอบนี้สามารถแสดงให้เห็นว่าถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน มีผลสัมพันธ์กัน

การได้รับรางวัลตอบแทนที่ชอบ (Perceived valence of outcome) เป็นความต้องการภายในบุคคลของแต่ละคนว่าชอบหรือมีค่านิยม ในรางวัลหรือผลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะเงินเดือนดี เพราะประเมินค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาไว้สูง บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลสำเร็จ

ตามแนวความคิดของ Vroom (1964) ได้กล่าวไว้ว่า จิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่ทำการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การและสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ซึ่งได้เสนอว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน เขาจะพิจารณาอยู่ 2 ประการ คือ

- 1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะพึงพอใจ
- 2) พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้น สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำหรือไม่เลือกกระทำ ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน จากแนวความคิดของ Vroom สามารถสรุปได้เป็น 9 หัวข้อดังนี้ คือ

1. คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน บุคคลที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน คุณค่าเหล่านี้ จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน
2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการปฏิบัติงานที่บุคคลมอบให้กับองค์กร
3. ความพยายามของลูกจ้างเป็นปริมาณพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับภาระระหว่างกัน
4. คุณลักษณะและความสามารถ ความพยายามหรือแรงจูงใจได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่น ความสามารถ สติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือ และคุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้ลุล่วงไป
5. การรับรู้บทบาท เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้รับผลตอบแทนตามต้องการ
6. การปฏิบัติงาน การรวมเข้าด้วยกันของผลตอบแทนและการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเกิดขึ้นแล้ว การปฏิบัติไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามที่แต่ละบุคคลใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถกับวิธีการที่พวกเขาได้รับบทบาทที่เขาควรจะทำด้วย
7. รางวัลหรือผลตอบแทน ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอก และรางวัลภายใน รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน ความรับผิดชอบ
8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรมชาติ รวมทั้งปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การได้รับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรมชาติ ปกติรางวัลภายใน และรางวัลภายนอกนำมาซึ่งความพอใจ แต่ความเท่าเทียมกันจะทำให้ดีขึ้น
9. เป็นภาวะภายในของแต่ละคน การออกจากงาน การขาดงาน ล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจด้วย นั่นคือความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวพันทางด้านบวก ซึ่งส่งผลทำให้การออกจากงานและการขาดงานเกิดขึ้นน้อยด้วย

จัดติยา คิ้วงสำราญ (2543) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Vroom ว่าแนวคิดเรื่องแรงจูงใจเป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบไปด้วยความพอใจ (Valence) และความคาดหมาย (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์ (Outcome)

ความพอใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ความคาดหมาย หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ การใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจแบบ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor)**

สมคิด บางโม (2545) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ McGregor (1960) ในทฤษฎีแรงจูงใจแบบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ว่า ในการการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของแต่ละคนละบริษัท มีความแตกต่างกัน โดยจะขึ้นอยู่กับความเชื่อของแต่ละคนในตัวผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในการบริหารงานของเขานั้นจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ทัศนคติและความคิดของเขาเองในตัวผู้ได้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา และแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา McGregor ได้ตั้งทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ขึ้นสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมุติฐานว่า โดยพื้นฐานของมนุษย์ จะมีลักษณะของความเกียจคร้าน และพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมุติฐานว่า โดยพื้นฐานของมนุษย์ว่ามีความขยันหมั่นเพียร สนับสนุนให้ความร่วมมือและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบในการงาน

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะต้องมีมาตรการ กฏระเบียบสำหรับการควบคุมในตัวผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองอย่างใกล้ชิด โดย จะใช้วิธีการตอบแทนทางด้านการเงิน สิทธิต่าง ๆ และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ และก็มี การควบคุมด้วยบทลงโทษเป็นประเด็นสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ดังตารางที่ 2



1137720442

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y (สมคิด บางโม, 2545)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน	คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงาน
คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย	การควบคุมตนเองเป็นสิ่งเสริมสร้างการที่จะ ทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ
คนส่วนมากมีความคิดริเริ่มน้อย ในการแก้ปัญหาขององค์กร	ความสามารถในการคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา ขององค์กรนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
การจูงใจเป็นการจูงใจทางด้านการร่างกายและ ความปลอดภัยเท่านั้น	การจูงใจเป็นเรื่องของความต้องการมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

### ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมุติฐานของความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
2. มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
3. จะหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมุติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์กรจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

### ทฤษฎีแรงจูงใจ 5 สัมฤทธิ์ของ เดวิด แมคเคลแลนน์ (David McClelland)

ประจักษ์ สุวรรณภักดี (2532) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1965) ว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่าง คือ

1. การต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะทำให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย
2. การต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่สนิทชิดชอบกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้าง และรักษาสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น
3. การต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่ให้อันอื่นมีความประพฤติหรือ มีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือผิดไปจากที่ต้องการ หรือ เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลเหนือคนอื่นนั่นเอง คนบางคนมีพฤติกรรมมุ่งไปสู่ความต้องการทางด้านความสำเร็จ เพียงเพื่อให้ได้ความสำเร็จมาเพียงอย่างเดียว ซึ่ง McClelland เรียกแรงขับแบบนี้ว่า การต้องการความสำเร็จ จากการวิจัยของเกี่ยวกับแรงจูงใจ McClelland พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างกับบุคคลอื่นโดยทั่วไปที่ว่า พวกนี้จะมี ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ จะเป็นพวกที่แสวงหาโอกาสเพื่อที่จะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ แสวงหาข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการดำเนินงานของเขาให้ไวที่สุด จะแสวงหางานที่เขาสามารถจะกำหนดเป้าหมายงานที่มีลักษณะท้าทายต่อความสามารถ ไม่ชอบความสำเร็จที่เกิดขึ้นเนื่องจากโชคหรือจากโอกาส มีความต้องการที่จะแข่งขันและมองหาสิ่งท้าทาย และจะหลีกเลี่ยงงานหรือสิ่งที่เขาเรียนรู้หรือเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ง่าย และมักจะเป็นผู้ที่พัฒนาแผนงานมาใช้ในการปฏิบัติงานความต้องการมีอำนาจ มักจะถูกแสดงออกในลักษณะของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่าง ๆ คนที่มีแรงจูงใจหรือถูกจูงใจอย่างสูงจากความต้องการมีอำนาจส่วนมากมักจะเป็นคนที่พูดเก่ง อาจชอบการโต้แย้ง ชอบมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น และมีการแสดงการใช้อำนาจ ความต้องการทางด้านความรัก ความเป็นพวกพ้อง มีแฝงอยู่ในมนุษย์เราทุกคน

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจของ B.F. Skinner**

สมยศ นาวิการ (2543) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของ Skinner (1972) ซึ่งได้อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลสามารถถูกควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงด้วยการให้รางวัล (การเสริมแรง) กับพฤติกรรมที่ปรารถนา ในขณะที่ละเลยพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา พฤติกรรมที่ถูกเสริมแรงโน้มเอียงจะสาบสูญหรือหายไป การลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาจะถูกหลีกเลี่ยง เพราะว่าการลงโทษอาจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่อดกลั้นและการกระทำที่ขัดขึ้น ตามทฤษฎีเสริมแรงแล้ว พฤติกรรมของเราสามารถอธิบายได้โดยผลที่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อม ทฤษฎีเสริมแรงจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า



กฎแห่งผลกระทบ (Law of effect) อย่างมาก ที่ระบุว่าพฤติกรรมที่มีผลติดตามมาทางลบ โอกาสที่จะเกิดขึ้นซ้ำมีน้อย

วันชัย มีชาติ (2548) ได้กล่าวถึงเครื่องมือในการเสริมแรงให้คนแสดงพฤติกรรม ซึ่งมีทั้งสิ้น 4 ประการ คือ

1. การเสริมแรงทางบวก เป็นการเน้นย้ำพฤติกรรมของบุคคลโดยการให้รางวัล หรือ สิ่งที่บุคคลต้องการ แก่บุคคลเมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์กร เช่น การให้ เบี้ยขยันแก่พนักงานที่ไม่ลาหยุดหรือไม่เคยมาสาย ซึ่งจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมนั้น มากยิ่งขึ้น
2. การเสริมแรงทางลบ เป็นการที่พนักงานหลีกเลี่ยงผลของการกระทำที่ไม่พึงปรารถนา โดยพนักงานแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์กรออกมาเป็นการเรียนรู้ที่จะประพฤติตน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การเสริมแรงทางลบ เช่น การที่หัวหน้าตักเตือน เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมและไม่พึงปรารถนาขององค์กร หากพนักงานไม่ต้องการถูกตักเตือน ก็จะหลีกเลี่ยงโดยหยุดการกระทำที่ไม่เหมาะสม
3. การลงโทษ เป็นการเสริมแรงที่มุ่งหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาโดยการลงโทษ ซึ่งจะเป็นผลที่ไม่เป็นที่ต้องการของบุคคล เป็นการเสริมแรงโดยการให้ผลทางลบสำหรับพฤติกรรม ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนามากขึ้น การใช้ การลงโทษในองค์กรมีสิ่งที่จะต้องระวังเป็นอย่างมาก คือ การลงโทษจะมีส่วนช่วยในการหยุดหรือ การยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา แต่ก็ได้มีส่วนช่วยในการสร้างพฤติกรรมที่ควรจะเป็น แต่ประการใด
4. การยกเลิก เป็นการหยุดการเสริมแรงที่จัดให้โดยเฉพาะการเสริมแรงทางบวก ทำให้ การเสริมแรงไม่ต่อเนื่องในระยะยาว อันอาจนำไปสู่การยกเลิกพฤติกรรมนั้นในอนาคต เพราะไม่ได้ รับการกระตุ้นต่อเนื่อง เมื่อพนักงานแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาแล้ว ไม่ได้รับผลที่คนต้องการก็มี แนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมนั้น ในการสร้างแรงจูงใจบุคคลในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ วิธีการในการเสริมแรงทั้ง 4 วิธีประกอบกันเพื่อให้เกิดประ โยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

#### **ทฤษฎีการจูงใจโดยให้เสมอภาคของ อัดัมส์ (Adams)**

Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหา ความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรม และคุณสมบัติตัวที่เขาใส่ให้กับงานความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบ การรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to output) เมื่อเราทราบ ระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อวูโส สถานภาพ สติปัญญา ความพยายาม และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้ที่ไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่า คนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ถึงความไม่เสมอภาค พนักงานเขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยการเรียกร้องเรื่องผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ส่วนการเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในระดับประเภทเดียวกัน ก่อให้เกิดการรับรู้เป็น 3 แบบ คือ ผลตอบแทนที่เหมาะสม ผลตอบแทนที่ต่ำไป ผลตอบแทนที่สูงไป

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสม (Equitably rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์ที่สูงกว่า เป็นต้น

2. ผลตอบแทนที่ต่ำไป (Under rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไปเขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่มจากเดิม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสาย กลับเร็วขึ้น หรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อน หรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้นหรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปแผนกอื่นออกไปทำงานที่ใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า) ผลตอบแทนที่สูงไป (Over rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไป ไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้คือ เพิ่มตัวป้อน



1137720442

(ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) หาเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะมันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่านั้น)

จากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ทฤษฎี ผู้ศึกษา ได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก ที่ได้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะ ซึ่งเฮอซเบิร์ก ได้จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจออกเป็นสองปัจจัยคือ ปัจจัยกลุ่มแรก เป็นปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) และปัจจัยกลุ่มที่สองเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factor) โดยทั้งสองปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งปัจจัยกลุ่มแรกเกี่ยวข้องกับความรู้สึกลงใจในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ กำลังพลจะได้รับการจูงใจหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล และปัจจัยกลุ่มที่สอง ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factor) เป็นปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ และจังหวัดสงขลา และทำให้กำลังพลในหน่วยเฉพาะกิจนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไป จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดทำให้ได้อย่างครบถ้วนซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน โดยผู้ศึกษาได้เอาแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัย ของ (Herzberg, 1967) มาเป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) ในการศึกษาครั้งนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง

การดำเนินชีวิตของบุคคลและการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรหรือมิได้แสวงหากำไรก็ตามล้วนต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทั้งสิ้น เพราะปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น เทคโนโลยี ภาวะตลาด คู่แข่งขัน พฤติกรรมผู้บริโภค ราคาน้ำมัน อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน นโยบายรัฐบาล กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น ภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลและองค์กรได้ โดยที่เหตุความไม่แน่นอนต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่อาจคาดคะเนได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต ความไม่แน่นอนเหล่านี้จึงอาจมีผลทำให้การ

ดำเนินงานของบุคคลหรือองค์กร ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเมื่อเกิดความไม่แน่นอนจึงทำให้มีความเสี่ยงเกิดขึ้น

### ความหมายของความเสี่ยง

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์การกระทำใด ๆ ที่ไม่พึงประสงค์หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจจะเกิดผลลัพธ์ในด้านลบ เป็นผลลัพธ์ที่ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และอาจส่งผลกระทบต่อผลกระทบบ หรือสร้างความเสียหาย หรือล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กรได้ (ลีลาส คุณฟอง, 2549)

อุทัยวรรณ จรุงวิภู (2556) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์บางอย่างซึ่งมีผลกระทบทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลในทางบวกหรือทางลบก็ได้

เจริญ เกษภูวาลัย (2548) ได้ให้คำจำกัดความของความเสี่ยง โอกาสของเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและมีผลกระทบต่อผลการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในทางกลยุทธ์การปฏิบัติและการเงิน

สุรพงษ์ ชูรังสฤษฏ์ (2547) ได้ให้ความหมายของความเสี่ยง (Risk) คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อาจกีดกันการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ความเสี่ยงทำให้เราไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความเสี่ยงทำให้เราไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตามกิจกรรม โครงการที่เรากำลังทำเป็นประจำ ซึ่งเรียกว่า Operational risk อาจเป็นความเสี่ยงทางด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) ทางด้านการแข่งขัน (Competitive) ทั้งหมดอยู่ที่ว่า อะไรเป็นเป้าหมาย อะไรเป็นวัตถุประสงค์ที่เรา กำหนดไว้ และหากจะดูเรื่องของความเสี่ยงจะดูที่เรื่องปัญหาและอุปสรรคว่าคืออะไร หรือจะดูว่าอะไรคือ ตัวขัดขวาง ความสำเร็จ จะเห็นว่าความเสี่ยงจะเกี่ยวข้องกับความไม่แน่นอน ซึ่งไม่สามารถคาดเดาอะไรได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อใด เกิดเมื่อไหร่ก็ได้ โดยที่เหตุการณ์ความไม่แน่นอนนั้นจะมีผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ถ้าผลการดำเนินงานจริงมีความน่าจะเป็นที่เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายมากเท่าใด ก็ถือว่ามีความเสี่ยงมากเท่านั้น กล่าวคือ ถ้ามีความน่าจะเป็นที่จะเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายมาก ก็ถือว่ามีความเสี่ยงมาก แต่ถ้ามีความน่าจะเป็นที่จะเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายน้อย ก็ถือว่ามีความเสี่ยงน้อย ทั้งนี้ความเบี่ยงเบนที่เกิดขึ้นสามารถเป็นไปได้ทั้งทางบวกที่เป็นผลดีและทางลบที่เป็นผลเสียต่อการดำเนินงาน โดยทั่วไปผลกระทบในทางบวกจะเรียกว่าโอกาส (Opportunity) ส่วนผลกระทบในทางลบจะเรียกว่าความเสี่ยง (Risk)



1137720442

### ความเสี่ยงส่วนบุคคล

โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ หลายประการ เช่น มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคง มีรายได้สม่ำเสมอ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น แต่บุคคลก็มีโอกาสที่จะไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการ ดังนั้นจะเห็นว่าบุคคลก็มีความเสี่ยงเช่นกัน ซึ่งจะเรียกความเสี่ยงนี้ว่า ความเสี่ยงส่วนบุคคล (Personal risk)

ความเสี่ยงส่วนบุคคลนั้นเป็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลแต่ละคนที่ได้เกิดขึ้นจากการเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงจะเป็นที่บุคคลจะเกิดการสูญเสียในทางเศรษฐกิจหรือมีรายได้ลดลง มีค่าใช้จ่ายพิเศษเพิ่มขึ้นหรือสูญเสียทรัพย์สินต่าง ๆ ซึ่งความเสี่ยงต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น สุขภาพไม่ดี เสียชีวิตก่อนวัยอันควร มีอายุยืนยาวเกินกว่าเงินสะสมที่มีอยู่สำหรับใช้ดำรงชีพ หรือตกอยู่ในภาวะว่างงาน เป็นต้น

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงประเภทของความเสี่ยงส่วนบุคคลที่สำคัญได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relationship risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นเรื่องของการดำเนินความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกภายในครอบครัวเดียวกัน วงศาคณาญาติ และครอบครัวของวงศาคณาญาติ เพื่อนฝูงที่เคยอยู่ในกลุ่มหรือแวดวงเดียวกันที่ยังมีการคบหากัน เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการหรือลูกค้า คนที่พบเห็นมี โอกาสสัมพันธ์กันเนื่องจากการติดต่อทางสังคม ในฐานะที่เป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคมในการดำเนินชีวิตของบุคคลมักจะบริหารจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายวัน เนื่องจากบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยอาจจะมีแตกต่างกันออกไปในแต่ละวัน ซึ่งทำให้การจัดการความเสี่ยงประเภทนี้ต้องดำเนินการทันทีที่เผชิญหน้ากับความเสี่ยงและแตกต่างกันเป็นรายกรณี ตามความสัมพันธ์กับบุคคลแต่ละคนที่เกี่ยวข้องด้วยในวันนั้น ๆ และตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในการใช้เครื่องมือจัดการกับความเสี่ยง

2. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Safety risk) ภัยคุกคามต่อความปลอดภัยมีอยู่มากมายในระหว่างการดำเนินชีวิต และอาจจะกระทบต่อระดับความปลอดภัยของบุคคลได้ตลอดเวลา บุคคลจึงต้องหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีที่จะรักษาความปลอดภัยอย่างน้อยตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่ควรจะเป็น หรือตามมาตรฐานความปลอดภัยที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลในด้านของความปลอดภัย ยกตัวอย่าง เช่น ความปลอดภัยในระหว่างการขับขี่รถยนต์ ก็มีเครื่องมือช่วยหลายอย่างเช่น เข็มขัดนิรภัย ถุงลมแอร์แบคที่กางออกหากกรณีการกระแทกที่บริเวณคนขับหรือคนนั่งข้างหน้ากระจกที่แตกละเอียดไม่ทำอันตรายต่อคนในรถ โครงหลังคาที่เป็นเหล็กกล้า

กันชนที่มีสมรรถนะในการหยุดการกระแทกของรถคันอื่น การลื้อครดและห้ามจับหากตรวจพบระดับแอลกอฮอล์ในตัวผู้ขับขี่ การแสดงเส้นทางรถขับล่วงหน้า การตั้งเวลาในการขับรถอัตโนมัติ สัญญาณกันขโมย ไฟถอยหลังที่มีเสียงเตือน เป็นต้น

3. ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน (Property or asset risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดจากความจริงว่าบุคคลทุกคนย่อมมีทรัพย์สินของตนเองที่ครอบครอง และเป็นเจ้าของอยู่ไม่มากนักน้อยแตกต่างกันไปตามสถานะทางเศรษฐกิจ จึงเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดความสูญเสียเสียหายต่อทรัพย์สินส่วนบุคคล ตั้งแต่ความเสี่ยงจากการถูกลักขโมย โจรกรรม การถูกทำลาย เกิดความเสียหายของทรัพย์สิน การจัดการความเสี่ยงในทรัพย์สินขนาดใหญ่ ที่มีสภาพดีตรง หรือมีมูลค่าสูง มักใช้การรับประกันภัยเป็นทางเลือกหลัก แต่ในกรณีของทรัพย์สินขนาดเล็กหรือมูลค่าไม่มาก ไม่มีบริษัทประกันภัยที่รับประกันความเสี่ยงได้ บุคคลจะต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการอื่นในการจัดการกับความเสี่ยงเป็นรายกรณีไป เช่น การเช่าตู้รับภัยที่ธนาคารเพื่อจัดเก็บ การซื้อตู้เซฟเพื่อจัดเก็บอย่างปลอดภัย

4. ความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health risk) เป็นความเสี่ยงที่แยกย่อยออกจากความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอีกทีหนึ่ง หากแต่มีความแตกต่างด้านวัตถุประสงค์ของบุคคลจึงแยกออกมาต่างหากเพื่อจะได้กำหนดแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไป กล่าวคือเป็นเรื่องที่บุคคลของแต่ละคนต้องดำเนินการดูแลและห่วงใย บริหารสุขภาพของตนเองด้วยตนเอง ไม่มีคนอื่นจะช่วยดำเนินการได้อย่างครบถ้วน เพราะเป็นเรื่องของการกินอยู่ การใช้ชีวิต การกำหนดตารางเวลาการพักผ่อนนอนหลับที่เป็นผลดีต่อสุขภาพร่างกาย ซึ่งเป็นเรื่องของการบริหารความเสี่ยงประจำวันและการวางแผนบริหารล่วงหน้า อย่างไรก็ตาม หน่วยงานภาครัฐในทุกประเทศได้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้บุคคลสามารถจัดการกับความเสี่ยงด้านสุขภาพได้ โดยมีค่าใช้จ่ายลดลง เช่น โครงการประกันสุขภาพดีทั่วหน้า โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลเข้าไปใช้ประโยชน์จากโครงการได้ หรือ โครงการประกันสังคม เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานเมื่อเกิดภาวะเจ็บป่วยด้านสุขภาพ

5. ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน (Employment risk) เป็นความเสี่ยงกรณีเกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน อาจจะเป็นสภาวะการตกงาน การถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การที่รายได้จากการทำงานไม่สม่ำเสมอหรือไม่ต่อเนื่อง การขาดสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่ดีที่เกี่ยวข้องกับอาชีพการงาน ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้อาจจะไม่สามารถคาดหมายได้ล่วงหน้า และแม้ว่าจะคาดหมายได้ล่วงหน้าก็ยากที่จะจัดการกับความเสี่ยงให้ได้รับเงินรายได้เพื่อการครองชีพเท่าเดิมได้ นอกจากประเด็นของรายได้แล้ว อาชีพการงานยังเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเสี่ยงประเภทอื่น ๆ ด้วยการค้นหา และระบุ



1137720442

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องจึงต้องให้ความระมัดระวังและใช้มุมมองในวงกว้างเข้ามาประกอบการพิจารณา เพื่อให้การจัดการความเสี่ยงครอบคลุมความเสี่ยงที่มีความสำคัญครบถ้วน

6. ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม (Environmental risk) เป็นความเสี่ยงจากการที่สภาพแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลให้เกิดภาวะไม่ปกติสุข ผิดจากปกติ จึงกระทบต่อวัตถุประสงค์ในการมีชีวิตของบุคคล สภาพแวดล้อมที่สำคัญที่เป็นความเสี่ยงของบุคคล ได้แก่ ภาวะโลกร้อน ภาวะเรือนกระจก หรือ Green house effect ภาวะมลพิษทางอากาศ ทางน้ำ และทางพื้นดิน ภัยธรรมชาติเช่นแผ่นดินไหว โคลนถล่ม น้ำท่วม หรือภัยจากการกระทำของมนุษย์ที่กระทบต่อสภาพแวดล้อม และธรรมชาติ เช่น ผลของการตัดไม้ทำลายป่า การเผาหญ้า จนเกิดอากาศเสีย

นอกเหนือจากการจัดประเภทของความเสี่ยงตามลักษณะของความสัมพันธ์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล อาจจะแบ่งความเสี่ยงส่วนบุคคลออกตามสถานะความไม่แน่นอนของความเสี่ยง เป็น 2 ประเภทได้แก่

1. ความเสี่ยงแท้จริงหรือความเสี่ยงที่เป็นผลทางลบ (Pure or static risk) เป็นความเสี่ยงในเชิงประจักษ์ชัด ไม่ต้องมีการพิสูจน์หรือตีความว่าเป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ และเป็นความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อบุคคลอย่างแน่นอน ซึ่งผลกระทบทางลบนี้ อาจจะเป็นความเสียหาย ผลขาดทุน และไม่มีทางจะเป็นผลทางบวกต่อบุคคลได้ และกระทบต่อภาวะปกติสุขของบุคคล ความเสี่ยงที่อยู่ในลักษณะนี้ได้แก่ ความเสี่ยงเรื่องทรัพย์สิน ความเสี่ยงด้านหนี้สินหรือค้ำค้ำและความเสี่ยงด้านสุขภาพ

2. ความเสี่ยงที่อาจจะเป็นทั้งผลบวกและผลลบ หรือความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงได้ (Speculative or dynamic risk) เป็นความเสี่ยงที่หากเกิดขึ้นแล้วอาจจะเกิดผลดีหรือกำไร หรือเกิดผลเสียหรือผลขาดทุนก็ได้ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแต่ละครั้งที่ความไม่แน่นอน แตกต่างกันไป ตามเงื่อนไขและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง ความเสี่ยงที่อยู่ในลักษณะนี้ได้แก่ ความเสี่ยงด้านการเงินหรือการลงทุน ที่มีโอกาสทั้งได้กำไรหรือขาดทุน และวัตถุประสงค์ของการรับความเสี่ยงประเภทนี้ คือ ความคาดหวังว่าจะเกิดผลกำไรและไม่เกิดผลขาดทุนขึ้น หรือมีลักษณะเป็นการเก็งกำไร ในด้านของการบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าว จะมีความแตกต่างกันตามตาราง ที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ความแตกต่างการบริหารจัดการความเสี่ยง (จิรพร สุเมธีประสิทธิ์, 2553)

ความเสี่ยงแท้จริง	ความเสี่ยงที่อาจจะเป็นทั้งผลบวกและผลลบ
- ผลที่ออกมาในด้านเดียวคือ ผลทางลบสามารถ จัดเก็บข้อมูลเพื่อประมาณมูลค่าของ ความเสียหาย ความสูญเสียได้ การประกันภัย เพื่อลดความเสี่ยงสามารถดำเนินการได้ เพราะ บริษัทประกันภัยสามารถคำนวณค่าธรรมเนียม ในการให้ความคุ้มครองแก่บุคคลได้ค่อนข้าง ชัดเจน	- ผลที่ออกมามี 2 ด้าน คือผลทางลบหรือ ทาง บวก ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลเพื่อประมาณ มูลค่าของความเสียหายความสูญเสียได้ชัดเจน เนื่อง จากมีตัวแปรหรือเงื่อนไขหรือสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดผลทางลบ แตกต่างจาก กรณีที่เกิดผลทางบวกไม่สามารถใช้ การประกันภัยเพื่อถ่ายโอนความเสี่ยงออกไป จากบุคคลได้

นอกจากนี้ยังมีการจัดประเภทความเสี่ยงในลักษณะที่ 3 ด้วยการพิจารณาจาก  
ผลกระทบว่าเกิดกับปัจเจกชนรายเดียวหรือเกิดกับกลุ่มคน หมู่ประชาชนหลายคน เป็น 3 ประเภท

1. ความเสี่ยงพื้นฐาน (Fundamental risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือ  
การกระทำของบุคคลในแต่ละครั้งมีผลกระทบต่อบุคคลจำนวนมาก เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม  
การก่อการร้าย/ การก่อความไม่สงบ โรคระบาด

2. ความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ (Economic risk) เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม  
ทางเศรษฐกิจและมีผลกระทบต่อบุคคลเป็นจำนวนมาก อาจจะไม่ใช้คราวเดียวกัน หากแต่ภายใน  
ช่วงเวลาที่เกิดสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ไม่ดีนั้น เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ  
การทยอยเลิกจ้างพนักงานของสถานประกอบการเพื่อลดผลขาดทุน

3. ความเสี่ยงเฉพาะเจาะจง (Particular risk) เป็นความเสี่ยงที่กระทบต่อบุคคลใดบุคคล  
หนึ่งเป็นการเฉพาะ เช่น ถูกโจรกรรม เจ็บป่วย อุบัติเหตุ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม  
โดยทั่วไป หน่วยงานภาครัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือบุคคลในการจัดการกับความเสี่ยง  
พื้นฐานและทางเศรษฐกิจเพราะเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก และเกิดผลกระทบทางลบในวงกว้าง  
โดยใช้ระบบประกันสังคม โครงการประกันความเสี่ยงเฉพาะด้าน เงินชดเชยความเสียหาย  
การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ



### ความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2532) กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived Risk) หมายถึงขั้นตอนกระบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของคนและในการแปลความหมายนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต และสภาพจิตใจในปัจจุบัน

Schiffman and Kanuk (2002) กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง คือ กระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือกวิธีในการประมวลผลในด้านการตีความเกี่ยวกับการเป็นตัวกระตุ้นออกมา เพื่อที่จะได้ความหมาย และการสื่อภาพของโลกที่มีเนื้อหา

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึงแนวการรับรู้ความเสี่ยงว่า หมายถึงขั้นตอนในการเลือกรับ วิธีการจัดระเบียบ และแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความเป็นมาที่เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ นอกจากนี้ นพ ศรีบุญนาค (2545) ได้กล่าวว่าการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived risk) หมายถึงกระบวนการที่ซึ่งบุคคลรับจัดระเบียบ และแปลข้อมูล/สารสนเทศ จากสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimulus) หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ได้เห็น (Sight) ได้ยิน (Hearing) ได้กลิ่น (Smell) ได้ลิ้มรส (Taste) และได้สัมผัส (Touch) หรือกระบวนการ ซึ่งบุคคลจัดระเบียบ และตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีการรับรู้ความเสี่ยง และการตอบสนองต่อข้อมูลที่ได้รับแตกต่างกันไป แม้จะเป็นข้อมูลเดียวกันก็ตาม และบางครั้งการรับรู้ความเสี่ยงของเราอาจจะแตกต่างไปจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงก็ได้

บรรยงค์ โตจินดา (2543) กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง (Perceived risk) หมายถึง บุคคลได้รับตีความและตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การรับรู้ความเสี่ยงนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม คือ ข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล การรับรู้ความเสี่ยงจะต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความสนใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงจะสามารถทำให้เราแปลข้อความได้ถูกต้อง

สรุปว่า การรับรู้ความเสี่ยง (Perceived risk) คือ การที่บุคคลได้เจอกับสิ่งเร้าสิ่งหนึ่ง และมีการตอบสนองกับสิ่งนั้น โดยสามารถที่จะเลือกรับสิ่งเร้าที่เข้ามาได้โดยการเห็น การได้ยิน และการได้ทำเกิดการตีความผ่านวิธีการวิเคราะห์สามารถถ่ายทอดออกมา เป็นความรู้และความเข้าใจแต่ละบุคคล และทำให้แต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม และแนวความคิด ที่เกิดการเรียนรู้ในที่สุด



1137720442

### การประเมินความเสี่ยง (Risk assessment)

การประเมินความเสี่ยง (Risk assessment) หมายถึง การวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยพิจารณาจากการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบจากเหตุการณ์ความเสี่ยง (Impact) ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของส่วนงาน หรือหน่วยงานภายในส่วนงาน (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2555)

โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ผลกระทบ (Impact) หมายถึง ขนาดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น หากเกิด เหตุการณ์ความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1) การกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินความเสี่ยง ได้แก่ ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) และระดับของความเสี่ยง (Degree of risk) โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของแต่ละส่วนงานและหน่วยงานภายในส่วนงานจะต้องกำหนดเกณฑ์ของหน่วยงาน เป็นเกณฑ์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 5 ระดับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อมูลสภาพแวดล้อมในหน่วยงานและดุลยพินิจการตัดสินใจของคณะกรรมการ ฯ และฝ่ายบริหาร

2) การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง เป็นการนำความเสี่ยง และปัจจัยเสี่ยงแต่ละปัจจัยที่ระบุไว้มาประเมิน โอกาส (Likelihood) ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงต่าง ๆ และประเมินระดับความรุนแรงหรือมูลค่าความเสียหาย (Impact) จากความเสี่ยง เพื่อให้เห็นถึงระดับของเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถกำหนดการควบคุมความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผน และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างถูกต้องภายใต้งบประมาณ กำลังคน หรือเวลา ที่มีจำกัด โดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ข้างต้น

3) การวิเคราะห์ความเสี่ยง เมื่อพิจารณาโอกาส/ ความถี่ที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood) และความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของแต่ละปัจจัยเสี่ยงแล้ว ให้นำผลที่ได้มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยงว่าก่อให้เกิดความเสี่ยงในระดับใด ตามตารางระดับความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่ามีความเสี่ยงใดเป็นความเสี่ยงสูงสุดที่จะต้องบริหารจัดการก่อน

4) การจัดลำดับความเสี่ยง เมื่อได้ค่าระดับความเสี่ยงแล้ว ให้นำมาจัดลำดับความรุนแรงของความเสี่ยง เพื่อพิจารณากำหนดกิจกรรมการควบคุมในแต่ละสาเหตุของความเสี่ยงที่สำคัญ ให้เหมาะสม โดยพิจารณาจากระดับของความเสี่ยงที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบของความเสี่ยง ที่ประเมินได้ตามตารางการวิเคราะห์ความเสี่ยง

ซึ่งจัดเรียงตามลำดับจากระดับสูงมาก สูง ปานกลางน้อย และเลือกความเสี่ยงที่มีระดับสูงมาก และหรือสูง มาจัดทำแผนการบริหาร/จัดการความเสี่ยงก่อน

### **การบริหารความเสี่ยง (Risk management)**

กระบวนการบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการบริหารจัดการให้โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลง หรือผลกระทบของความเสี่ยงหายจากเหตุการณ์ความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ซึ่งการจัดการความเสี่ยงมีหลายวิธี (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2555) ดังนี้

1. การยอมรับความเสี่ยง (Risk acceptance)
2. การลด/ การควบคุมความเสี่ยง (Risk reduction)
3. การกระจายความเสี่ยง หรือการโอนความเสี่ยง (Risk sharing)
4. การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk avoidance)

### **ระบบบริหารความเสี่ยงที่ดี**

1. มีกระบวนการวางแผนและจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ
2. ทีมคณะดำเนินงานพร้อมที่จะค้นหาและจัดการกับความเสี่ยงที่พบ โดยไม่หลบเลี่ยง

### **ปัญหา**

3. หลังจากการประเมินความเสี่ยงขั้นต้นแล้ว ควรจะมีการทำซ้ำอีกตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อตรวจสอบความเสี่ยงเดิมและค้นหาความเสี่ยงใหม่ ๆ อยู่เสมอ
4. มีหลักเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน ครอบคลุมทุกส่วน
5. มีการจัดทำรายงานผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

### **ปัจจัยที่ทำให้ระบบบริหารความเสี่ยงสำเร็จ**

1. เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล การคำนวณต่าง ๆ การส่งถ่ายข้อมูล และสอบกลับได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
2. การฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กร ให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารความเสี่ยงและตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำระบบ
3. แรงผลักดันจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรต้องใจทำระบบบริหารความเสี่ยงอย่างจริงจัง และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน
4. ความร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในทุกระดับขององค์กร

### **ประโยชน์ของการบริหารความเสี่ยงของบุคคล**

เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีระบบซึ่งออกแบบขึ้นมาเพื่อให้สามารถบ่งชี้เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อบุคคล และสามารถจัดการความเสี่ยง



1137720442

ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การบริหารความเสี่ยงจึงมีประโยชน์หลายประการ ที่สำคัญ อุทัยวรรณ จรุงวิภู (2556) ดังนี้

1) ทำให้สามารถบริหารความไม่แน่นอนโดยสามารถระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ โดยทั่วไปบุคคลมักจะเผชิญกับความไม่แน่นอน ซึ่งความไม่แน่นอนนี้อาจจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก (โอกาส) หรืออาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ใน ทางลบ (ความเสี่ยง) ก็ได้ การบริหารความเสี่ยงจะช่วยทำให้สามารถใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและสามารถจัดการความเสี่ยงอย่างมีระบบโดยสามารถจัดการเหตุการณ์ที่อาจทำความเสียหายให้แก่บุคคล หรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงจะช่วยลดอุปสรรคป้องกันความเสียหายหรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับตัวบุคคลได้

3) ช่วยให้ผู้สามารถตอบสนองความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงจะมีการประเมินความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง จึงทำให้สามารถเลือกวิธีการในการตอบสนองความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

4) ช่วยในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและเพิ่มมูลค่าแก่บุคคล เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงจะมีการระบุเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงและเป็น โอกาสของบุคคล จึงสามารถพิจารณาโอกาสหรือเหตุการณ์ที่เป็นผลดีนั้นไปกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อฉกฉวยโอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลให้มากที่สุด ในขณะที่เหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงหรือผลลบก็สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการหรือป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เมื่อสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมก็จะทำให้สามารถเพิ่มมูลค่าแก่บุคคลได้ในที่สุด

5) ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากร และเงินทุนเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารความเสี่ยงจะมีการประเมินความเสี่ยง และจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงว่า เหตุการณ์หรือกิจกรรมใดมีความเสี่ยงสูงหรือมีความสำคัญมาก และเหตุการณ์ใดมีความเสี่ยงต่ำหรือสำคัญน้อย การจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงนี้จะทำให้ทราบว่าควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมใดมากน้อยแค่ไหน และควรจัดสรรทรัพยากรในแต่ละกิจกรรมอย่างไร การบริหารความเสี่ยงของบุคคลจึงช่วยให้สามารถวางแผนจัดสรรทรัพยากร คาดคะเน และประเมินความเป็นไปได้ในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



1137720442

## ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ภาคใต้

### การปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

1. การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาจากสถานการณ์ เหตุการณ์ ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ ที่ยังคงไม่มีการคลี่คลายได้เลยมหาเหตุการณ์ดังกล่าวนั้นจะคลี่คลาย หรือ มีท่าทีว่า เหตุการณ์ความไม่สงบจะลดลงจนเข้าสู่ภาวะปกติ แต่ตรงกันข้ามสถานการณ์กับยังคง รุนแรงและมีความซับซ้อนในการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่รัฐมากยิ่งขึ้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในด้านความมั่นคง รวมถึงกองทัพเรือ ก็ยังคงมีหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ที่ยัง ปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ ที่ตัวเองได้รับมอบและ มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลลงไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ตามวกรอบ ทุก 1 ปี หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือมีหน่วยเฉพาะกิจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 2 หน่วยเฉพาะกิจ ซึ่งหน่วยเฉพาะ กิจทั้ง 2 หน่วย มีกำลังพลชุดผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ตามวกรอบทุก 1 ปี ตามวาระที่หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ได้กำหนด ไว้ ยกเว้นหากกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ มีความประสงค์ที่สมัครใจอยู่ปฏิบัติงานต่อ สามารถยื่น ความต้องดังกล่าวกับหน่วยต้นสังกัด เพื่อให้หน่วยต้นสังกัดพิจารณาตามความสมัครใจ ถ้าหากผู้ที่ ประสงค์สมัครใจอยู่ปฏิบัติงานต่อ ยังไม่ครบตามจำนวนที่หน่วยเฉพาะกิจกำหนด ก็จะพิจารณา คัดเลือกจากการสมัครใจของกำลังพลจากหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่อยู่ในตั้งปกติ ในพื้นที่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และสุดท้ายก็พิจารณาตามวาระที่เคยมาปฏิบัติ หน้าที่ในพื้นที่หน่วยเฉพาะกิจภาคใต้มาแล้ว

โดยหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ จะมีกำลังพลชุดผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลลง ไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ตามวกรอบ ทุก 1 ปี ซึ่งจะมีกำลังพลที่จะลงไปผลัดเปลี่ยนกำลัง คิดเป็นร้อยละ 50 ของกำลังพลที่อยู่หน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ รักษาฝั่ง, 2560) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 หน่วยเฉพาะในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ จังหวัดสงขลา ได้แก่ หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา และกองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินจังหวัดนราธิวาส



1137720442

## แนวทางของกองทัพเรือ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้

คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จพิเศษ โดยมีผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารเรือเป็นประธาน ในการดำเนินการด้านสิทธิกำลังพล กองทัพเรือ ในการสร้างขวัญและแรงจูงใจของกำลังพล ที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่เสี่ยงภัย โดยคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จพิเศษ มีหน้าที่พิจารณาบำเหน็จพิเศษตามข้อบังคับกติกาสภาใหม่ ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน พุทธศักราช 2529 หรือตามระเบียบ กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ พุทธศักราช 2529 แล้วแต่กรณี ให้แก่กำลังพลของกองทัพเรือที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน พื้นที่เสี่ยง ดังนี้

### 1. บำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน

อัตราที่จะได้รับบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน

1.1 เสียชีวิตหรือทุพพลภาพ จากการต่อสู้ พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 9 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการ ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า นายทหาร 1 ชั้น 1 ก็ให้ได้รับ นายทหาร 1 ชั้น 1 และให้แต่งตั้งยศเป็น เรือตรี)

1.2 เสียชีวิตหรือทุพพลภาพ จากการกระทำของฝ่ายตรงข้าม หรือกระทำการบน อากาศ ใต้น้ำ หรือเกี่ยวกับวัตถุระเบิด หรือเกี่ยวกับแก๊สพิษ พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 7 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการ ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 7 ก็ให้ได้รับระดับประทวน 1 ชั้น 7 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำเอก)

1.3 เสียชีวิตหรือทุพพลภาพ นอกจากกรณี 1.1 และ 1.2 (อุบัติเหตุ) พิจารณาเลื่อนชั้น เงินเดือนไม่เกิน 5 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการ ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 5 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 5 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำเอก)

1.4 ผู้ที่ได้ทำการสู้รบหรือต่อสู้ จนได้รับอันตราย (ไม่เสียชีวิตหรือพิการทุพพลภาพ) หรือปฏิบัติหน้าที่ในเวลาเหตุฉุกเฉินด้วยความทรากคร่าเหน็ดเหนื่อย และได้ผลสมความมุ่งหมาย ของทางราชการเป็นอย่างดี ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 4 ชั้น จำนวนเงินดังกล่าวให้ นับเป็นเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนเรียกว่า เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ สำหรับข้าราชการทหาร หรือ เงินรางวัลสำหรับการสู้รบ สำหรับทหารกองประจำการ ส่วนการพิจารณาและสั่งการให้ได้รับเงิน เพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบหรือเงินรางวัลสำหรับการสู้รบให้ปฏิบัติตามผนวกท้ายข้อบังคับ

1.5 ผู้ที่ปฏิบัติราชการในเวลาเหตุฉุกเฉินจนป่วยเจ็บถึงเสียชีวิตหรือทุพพลภาพ โดยมีได้ทำการต่อสู้หรือการกระทำของฝ่ายตรงข้าม พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 3 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการ ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ ประทวน 1 ชั้น 3 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 3 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำโท)

1.6 ผู้ที่ทำการต่อสู้หรือปฏิบัติราชการในเวลาเหตุฉุกเฉินจนถึงเสียชีวิต ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ถ้าผู้นั้นปฏิบัติราชการมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในรอบปีงบประมาณที่เสียชีวิต หรือเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติภารกิจทางอากาศในย่านอันตรายมาไม่น้อยกว่าเที่ยวบินที่กำหนด ให้เพิ่มบำเหน็จพิเศษอีก 1 ชั้น

1.7 หากมิได้กำหนดให้แต่งตั้งยศหรือเลื่อนยศให้ขอเลื่อนยศชั้นนั้นให้ด้วย ถ้าเงินเดือนเข้าชั้นหลายชั้นยศให้ขอเลื่อนยศชั้นสูง

## 2. บำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ

อัตราที่จะได้รับบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ

2.1 เสียชีวิต หรือพิการ ในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 7 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 7 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 7 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำเอก)

2.2 เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ โดยการกระทำของผู้กระทำความผิด พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 6 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 6 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 6 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำเอก)

2.3 เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ โดยถูกประทุษร้าย พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 5 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 5 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 5 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำเอก)

2.4 เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ โดยอุบัติเหตุ พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 3 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 3 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 3 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำโท)

2.5 เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ เพราะปฏิบัติราชการตรากตรำเร่งรัด หรือ เกร่งเกรียด เกินกว่าปกติธรรมดา พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนไม่เกิน 2 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 2 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 2 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำโท)

2.6 เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ เนื่องจากต้องไปปฏิบัติราชการเป็นครั้งคราวนอกที่ตั้งสำนักงานประจำ หรือต้องประจำปฏิบัติราชการ ในท้องที่ทุรกันดาร ที่เสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้น (สำหรับทหารกองประจำการได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว หากยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ประทวน 1 ชั้น 1 ก็ให้ได้รับเงินเดือน ประทวน 1 ชั้น 1 และให้แต่งตั้งยศเป็น จำตรี)



1137720442

2.7 หากมิได้กำหนดให้แต่งตั้งศหรือเลื่อนยศ ให้ขอเลื่อนยศขั้นนั้นให้ด้วย  
ถ้าเงินเดือนเข้าขั้นหลายชั้นยศ ให้ขอเลื่อนยศขั้นสูง

### 3. บำเหน็จตกทอด

ถ้าข้าราชการ ทหารกองหนุนมีเบียดหัวัด ผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุ  
ทุพพลภาพตาย ถ้าความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง  
(เว้นผู้รับบำนาญปกติหรือผู้รับบำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพ) ให้จ่ายเงินบำเหน็จตกทอดแก่ทายาท

ทายาทที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด

1. บุตรให้ได้รับ 2 ส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน
2. คู่สมรสให้ได้รับ 1 ส่วน
3. บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับ 1 ส่วน (บิดา มารดา

ตามสายเลือด)

4. กรณีทายาทข้อใดข้อหนึ่งดังกล่าวข้างต้น ตายไปเสียก่อน ให้แบ่งบำเหน็จตกทอด  
กันระหว่างทายาทที่มีชีวิตอยู่กรณีไม่มีทายาท และผู้ตายมิได้ทำหนังสือแสดงเจตนาระบุตัว  
ผู้รับบำเหน็จตกทอดไว้ให้ผู้ใด หรือผู้ที่ผู้ตายแสดงเจตนาระบุตัวไว้ตายไปก่อน บำเหน็จตกทอด  
เป็นอันยุติ

### 4. เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เมื่อเสียชีวิตนอกจากจะได้รับ  
บำเหน็จตกทอดแล้ว จะได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ประกอบด้วย  
เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินดังกล่าว

### 5. เงินช่วยพิเศษ

เงินช่วยพิเศษ คือ เงินจำนวนหนึ่งที่ทางราชการจ่ายให้แก่บุคคลที่ข้าราชการทหาร  
ผู้รับเบียดหัวัดบำนาญที่เสียชีวิต ได้แสดงเจตนาระบุชื่อตัวผู้รับเงินช่วยพิเศษไว้ หรือจ่ายให้แก่ทายาท  
กรณีไม่ได้แสดงเจตนาไว้ เพื่อจัดการงานศพของข้าราชการทหาร ผู้รับเบียดหัวัดบำนาญ ซึ่งเสียชีวิต  
และไม่ได้เกิดจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง (พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี  
บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พุทธศักราช 2535)

### 6. บำนาญพิเศษ

บำนาญพิเศษ หมายถึง เงินซึ่งทางราชการจ่ายตอบแทนความชอบเป็นรายเดือน  
ให้แก่ข้าราชการประจำ ทหารกองประจำการ หรือบุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่  
กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งได้รับอันตรายจนพิการ หรือป่วยเจ็บถึงทุพพลภาพจนไม่สามารถรับ  
ราชการต่อไปได้ หรือจ่ายให้แก่ทายาทของบุคคลดังกล่าว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่



หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ เว้นแต่การได้รับอันตราย ได้รับการป่วยเจ็บ หรือ การถูกประทุษร้ายนั้นเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือจากความผิดของตนเอง

ในกรณีที่บุคคลได้รับอันตรายจนถึงพิการทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หรือ ถูกประทุษร้าย เพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ เรียกว่า บำนาญพิเศษเหตุทุพพลภาพ ถ้าบุคคลเสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทายาทจะเป็นผู้มีสิทธิรับบำนาญพิเศษเรียกว่า บำนาญพิเศษเหตุเสียชีวิต (ทายาทรับเป็นรายเดือน) สิทธิในบำนาญพิเศษเป็นสิทธิเฉพาะตัว จะโอนไม่ได้

### สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

1. เงินเบี้ยเลี้ยงประจำเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นค่าตอบแทนค่าเบี้ยเลี้ยง สำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ซึ่งไม่รวมกับเงินเดือน เป็นรายวัน ในจำนวนวันละ 240 บาท ให้กับกำลังพลผู้ปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ทุกนาย ทั้งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารประจำการ (กระทรวงกลาโหม, 2559)

2. ค่าตอบแทนเงินค่าฝ่าอันตรายค่าเสี่ยงภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็น ค่าตอบแทนเงินค่าฝ่าอันตรายค่าเสี่ยงภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ บางอำเภอของจังหวัดสงขลา โดยเป็นค่าตอบแทนเป็นรายวันในจำนวนวันละ 6 บาท ให้กับกำลังพล ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ทุกนาย ตามจำนวนวันที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ภาคใต้ทั้ง นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารกองประจำการ (กระทรวงกลาโหม, 2559)

3. สิทธิคะแนนเพิ่มพิเศษให้แก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในการสอบเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตรและในการสอบเลื่อน นายทหารประทวนเป็นกรณีพิเศษ (กองทัพเรือ, 2547)

4. สิทธิที่หน่วยงานได้ให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ที่ปฏิบัติราชการ หรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พุทธศักราช 2521

โดยแยกเป็น 6 ประเภทหลัก ดังนี้

1. การขอเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ
2. การขอเงินเพิ่มพิเศษการสู้รบ (พ.ส.ร.) หรือเงินรางวัลสำหรับการสู้รบ (ข้าราชการ ทหารกองประจำการ และอาสาสมัครทหารพรานนาวิกโยธิน)
3. การขอเงินปูนบำเหน็จพิเศษในเวลาฉุกเฉิน (กรณีเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ หน่วยงานต้นสังกัดเสนอขอรับสิทธิได้ไม่เกิน 9 ชั้น

4. การขอเงินชดเชยการเจ็บป่วย
5. การขอเงินทดแทนหรือเงินชดเชย เงินจัดการศพขั้นต้น (รายละเอียดไม่เกิน 20,000 บาท)
6. เงินช่วยเหลือดำรงชีวิตผู้พิการ ทูพพลภาพ จากการสู้รบ
7. เงินช่วยเหลือเป็นค่ารักษาพยาบาล

#### ข้อมูลสิทธิกำลังพลของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต

##### กรณีเสียชีวิต

1. เงินประกันภัยหมู่แบบกองทัพเรือเฉพาะกิจ จำนวนเงิน 300,000 บาท
2. เงินประกันหมู่แบบพิทักษ์พลกระทรวงกลาโหม (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้)

จำนวนเงิน 500,000 บาท

3. เงินช่วยเหลือเยียวยาจากสำนักงานปลัด (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้)

สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวนเงิน 500,000 บาท

4. เงินค่าทดแทนตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พุทธศักราช 2521 เท่ากับ เงินเดือนสุดท้าย คูณ 25 เท่า

5. เงินฌาปนกิจกองทัพเรือ (เฉพาะกรณีเป็นสมาชิก)
6. เงินค่าจ้างค้างจ่าย นับจากวันที่เสียชีวิต
7. บำเหน็จ
8. บรรจุทายาททดแทน (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้)
9. ทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยังชีพรายเดือนให้แก่บุตร (บุตรอายุไม่เกิน 25 ปี บริบูรณ์)

##### กรณีทุพพลภาพ

1. เงินประกันภัยหมู่แบบกองทัพเรือเฉพาะกิจ จำนวนเงิน 300,000 บาท
2. เงินประกันหมู่แบบพิทักษ์พลกระทรวงกลาโหม (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้)

จำนวนเงิน 500,000 บาท

3. เงินช่วยเหลือเยียวยาจากสำนักงานปลัด (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้)

สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวนเงิน 500,000 บาท

4. เงินค่าทดแทนตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการ



1137720442

เนื่องในการป้องกันอุบัติเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พุทธศักราช 2521 เท่ากับ  
เงินเดือนสุดท้าย คุณ 30 เท่า

ระหว่างมีชีวิต

1. บำนาญพิเศษรายเดือน และเงินบำเหน็จดำรงชีพ
2. อวัยวะเทียม
3. ทุนการศึกษารายปีและเงินยังชีพรายเดือนให้แก่บุตร (บุตรอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์)

เมื่อเสียชีวิต

ครอบครัวจะได้รับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนให้แก่บุตรที่ 4  
ต้องตามกฎหมาย (บุตรอายุไม่เกิน 25 ปี บริบูรณ์)

กรณีบาดเจ็บ/ สูญเสียอวัยวะ

1. เงินช่วยเหลือเยียวยาจากสำนักงานปลัด (เฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้) สահ์  
จำนวนเงิน 50,000 บาท บาดเจ็บ จำนวนเงิน 30,000 บาท เล็กน้อย จำนวนเงิน 2,000 บาท

2. เงินค่าทดแทนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ  
ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือ  
ราชการ เนื่องในการป้องกันอุบัติเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พุทธศักราช 2521  
(กรณีสูญเสียอวัยวะ)

3. เงินค่าชดเชยตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน  
และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องใน  
การป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พุทธศักราช 2521 คิดอัตราเป็นรายวัน  
นอนในโรงพยาบาล 1/ 30 ของเงินเดือน พักฟื้นตามคำสั่งแพทย์ 1/ 60 ของเงินเดือน

4. การพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษในการสู้รบ ได้เหรียญกล้าหาญ/อันตรายสาหัส  
จากการสู้รบ/ ต่อสู้ได้รับ 4 ชั้น สู้รบ/ ต่อสู้หรือได้รับอันตรายจากข้าศึกศัตรู ได้รับ 3 ชั้น ฝ่าอันตราย  
ใช้อาวุธหรือข้าศึกศัตรูแต่ฝ่ายเดียว ได้รับ 2 ชั้น อวัยวะเทียม

**การจ่ายเงินบำรุงขวัญในการเยี่ยมผู้บาดเจ็บและผู้เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศ**

1. บาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ทางยุทธการ บาดเจ็บสาหัส จำนวนเงิน 5,000 บาท  
ไม่สาหัส จำนวนเงิน 4,000 บาท

2. เจ็บป่วยอันมิใช่จากการรบ (ทางธุรการ) เยี่ยม ครั้งแรก จำนวนเงิน 2,000 บาท  
เยี่ยม ครั้งต่อไป จำนวนเงิน 1,000 บาท

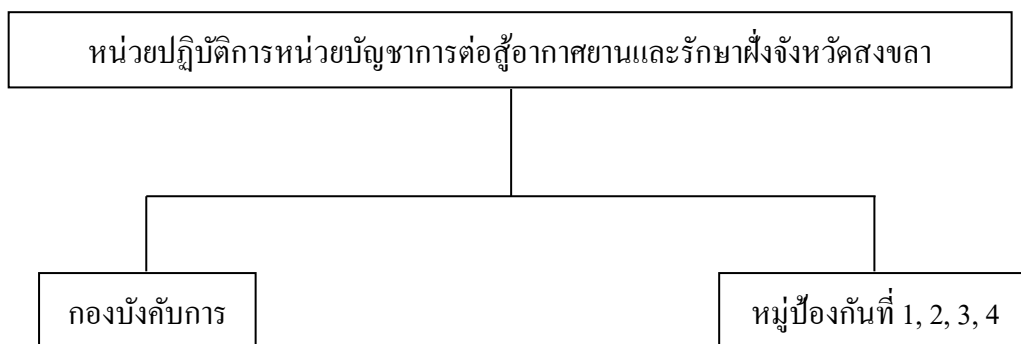


1137720442

### หน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

#### 1. หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา

จัดตั้งตามอนุมัติของกองทัพเรือ เรื่อง การจัดกำลังนาวิกโยธิน และหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งตำบลที่ตั้ง ฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา หน่วยรับผิดชอบ กรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 1 กรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 2 และ กรมรักษาฝั่ง จัดกำลังพลหมุนเวียน ทุกวงรอบ 1 ปี มีกำลังพล จำนวน 76 นาย มีภารกิจ ป้องกันรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคล เอกสารจากการก่อวินาศกรรมการโจมตี การจู่โจม การลอบทำร้าย การก่อจลาจล อัคคีภัยในบริเวณ กองบังคับการฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 และท่าเทียบเรือ ฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 เฝ้าตรวจและดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดินกองทัพเรือ พื้นที่บ้านเกาะแก้ว ต.ทุ่งหวัง อ.เมือง จว.สงขลา เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรบุกรุกใช้พื้นที่ของกองทัพเรือมีการบังคับบัญชา ขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับ ทัพเรือภาคที่ 2 ในสายงานปกติขึ้นกับกรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 2 และ และหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งมีการผลัดเปลี่ยนกำลัง ทุกวงรอบ 1 ปี โดยมีผังการจัดหน่วย ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ผังการจัดหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา  
(กองทัพเรือ, 2547)

## 2. กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบิน จังหวัดนราธิวาส

จัดตั้งตามอนุมัติ กองทัพอากาศ เรื่อง การจัดกำลัง หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน กองทัพอากาศ และ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ พร้อมอาวุธยุทโธปกรณ์ไปปฏิบัติงานเพิ่มเติม ณ หน่วยเฉพาะกิจจังหวัดนราธิวาส และทัพอากาศที่ 2 หน่วยรับผิดชอบ กรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 1 กรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 2 และ กรมรักษาฝั่ง มีการจัดกำลังพลผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ทุกวงรอบ 1 ปี มีกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งหมด จำนวน 166 นาย มีภารกิจ ในการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานนราธิวาสในส่วนที่ได้รับมอบหมาย มีสายการบังคับบัญชา ขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน กองทัพอากาศ ส่วนในสายงานปกติขึ้นกับ หน่วยขึ้นตรงที่รับผิดชอบกรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 1 กรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งที่ 2 และกรมรักษาฝั่ง และหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง โดยมีผังการจัดหน่วย ตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ผังการจัดหน่วย กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินนราธิวาส (กองทัพอากาศ, 2547)

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลิต โรจนภักดี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ โดยใช้สถิติ ไคว้สแควร์ (Chi-square) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน .05 และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่า phi ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์น้อย อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ ผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจน้อยในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริวรุช วัฒนาค้าง (2550) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครอบครัวนายทหารประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ศึกษากรณี กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครอบครัวนายทหารประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครอบครัวนายทหารประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอัตราส่วนร้อยละผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครอบครัวนายทหารประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาแยกย่อยเป็น 3 ด้าน พบว่า ระดับขวัญด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงระดับขวัญด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยอยู่ในระดับสูง ระดับขวัญด้านความมั่นใจในตนเองอยู่ในระดับสูง โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 99 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของครอบครัวนายทหารชั้นประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ทักษะคดีต่อรายได้ ความพอใจในสวัสดิการที่หน่วยจัดให้ และความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความพอใจในสวัสดิการที่หน่วยจัดให้ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทักษะคดีต่อรายได้ ตามลำดับ ส่วนความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของครอบครัวนายทหารชั้นประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้



กมล สดมณี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อใช้ทำนาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหาร ราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ทำการศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 206 คน แยกตามลักษณะชั้นยศ เป็นนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 8 นาย นายทหารประทวน จำนวน 120 คน และพลทหารกองประจำการ จำนวน 78 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point biserial ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของ ทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียว ที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ และปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เวลา รับราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ หน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อใช้ทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด คือ 0.04 คือ อาจอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้งานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นเสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และปัจจัยด้านโอกาสการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ ค่าที่สุด คือ 0.11 คือ อาจอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ นายทหารประทวนซึ่งมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น หรือเปลี่ยนแปลงสถานการทำงานในทางที่

ดีกว่าเดิมน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับ กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรและในกลุ่มของพลทหารที่มีเวลา  
รับราชการเพียง 2 ปี ก็จะปลดประจำการ ซึ่งก็ไม่มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนยศเลื่อนขั้นเช่นกัน

## 2.2 คำจูน พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสัมพันธภาพ

ในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดคือ 0.34 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้นั้นมีความต้องการความชัดเจนในเรื่องแนวทางการทำงานและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา  
ที่มีต่อตนเองเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและงานต่อการนำไปปฏิบัติและ  
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดคือ 0.17 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนั้น  
เป็นข้าราชการทหาร ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคงของอาชีพ เนื่องจากเป็นข้าราชการ  
โดยต่างเชื่อมั่นว่าตราบโคที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและผลงานได้มาตรฐานจะสามารถ  
ปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดทั้งปี จึงส่งผลให้ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์  
ต่ำที่สุดความมั่นคงภายในงาน

ชัยณรงค์ กาศี (2551) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส  
35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบ  
ความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยศึกษาจาก  
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, One-way ANOVA  
และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison analysis) โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Scheffe's test)

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35  
โดยรวมอยู่ในระดับมากจากการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับในการทำงาน  
และความมั่นคง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
ของหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ  
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่  
รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วยผลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ  
นราธิวาส 35 ที่ไปปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า อายุ  
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ชั้นยศเงินเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน  
ที่ระดับนัยสำคัญ

ดิเรก พรหมบาง (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและของกำลังพล  
กองทัพบกที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญของ  
กำลังพลกองทัพบกเพื่อเปรียบเทียบขวัญของกองทัพบกในแต่ละกองพัน และเพื่อศึกษาปัจจัย



ที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลกองทัพกึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้กำลังพล กองทัพภาคที่ 1, 2, 3 และ 4 จำนวน 327 ตัวอย่าง โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Person's correlation) ผลการศึกษา พบว่ากำลังพลกองทัพกึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นกำลังพล ประเภทนายทหารประทวน ช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ระหว่าง 1-5 ปี และคอยปฏิบัติงาน ในสนาม มีระดับขวัญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ขวัญของกำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนในพื้นที่ ด้านการขอย้ายและการลาออกจากงานและ ด้านความเครียดในการปฏิบัติงานขวัญของกำลังพลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กำลังพลที่เป็นประเภทนายทหารระดับการศึกษา ระยะเวลา ปฏิบัติงานในพื้นที่ และกำลังพลที่สังกัดหน่วย แตกต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่กำลังพลที่มี อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในสนามแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น พบว่า ปัจจัยในการทำงานทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ขวัญของกำลังพล โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญของ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน โอกาสก้าวหน้า ในการทำงานด้านการได้รับยุทธโศปกรณ์พิเศษเพิ่มเติม ด้านสิทธิกำลังพล ด้านการตรวจเยี่ยมของ ผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถานการณ์ในพื้นที่ปฏิบัติงาน

นิรัตน์ ทากุดเรือ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีผลต่อการสมัครใจในการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีผลต่อการสมัครใจในการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ จำแนกตามภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชีพเดิม สถานภาพการสมรส รายได้ก่อนเข้ารับราชการทหาร อาชีพของหัวหน้าครอบครัว ระดับการศึกษา ของหัวหน้าครอบครัว รายเฉลี่ยของหัวหน้าครอบครัว ค่าจ้างหรือเงินเดือนเงินโบนัสการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าส่วนตัว ของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีผลต่อ



1137720442

การสมัครใจในการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อการสมัครใจเข้าประจำการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการเก็บข้อมูลจากพลทหารใหม่नावิกโยธิน กองทัพเรือ รุ่นปีที่ 2551 ผลัดที่ 4 ที่เข้ารับการศึกษาฝึก ที่กองการฝึกพลทหาร ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 333 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติอนุมาน โดยใช้ ไคว้สแควร์ (Chi-square) ผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจสมัครใจไปหรือไม่สมัครใจไปของพลทหารใหม่ต่อการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า พลทหารส่วนใหญ่ไม่สมัครใจเข้าบรรจุประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจของพลทหารใหม่नावิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีผลต่อการสมัครใจในการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าพลทหารใหม่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภูมิภานาของพลทหารใหม่มีความสัมพันธ์กับการสมัครใจบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนภูมิภานา ระดับการศึกษา อาชีพเดิม สถานภาพ การสมรส รายได้ก่อนเข้ารับราชการทหาร อาชีพของหัวหน้าครอบครัว ระดับการศึกษาของหัวหน้าครอบครัว รายเฉลี่ยของหัวหน้าครอบครัวของพลทหารใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการสมัครใจบรรจุเข้าประจำการในหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ทรงชัย จิตหวัง (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิภานา และเงินได้รายเดือน โดยทำการศึกษาจากข้าราชการสังกัดโรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือทั้งปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ข้าราชการโรงเรียนนายเรือ มีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยสามารถ จัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับ



1137720442

การยอมรับ นับถือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลาเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา และเงินได้รายเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญ ทางสถิติที่ .05

วรรณะ บุญตนาชัย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปฏิบัติงานในแผนก ระยะเวลาการปฏิบัติงานในเรือปัจจุบัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ นายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงใน กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ ในภาพรวมตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ พบว่า นายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงที่มีอายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

สหพล ไกรฤกษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา โรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ จำแนกตามคุณลักษณะ

ส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรีเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point biserial ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา

โรงเรียนทหารปืนใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบาย การบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และระดับจูงใจที่มีระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ การปฏิบัติงาน

#### 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษา

โรงเรียนทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน จากการศึกษาพบว่า อายุและระดับการศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ จังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงปริมาณ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560) (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) โดยในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized questionnaire) ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถามและกรอกคำตอบด้วยตนเอง (Self administered question) สำหรับการจัดทำข้อมูลเพื่อการวิจัยเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross sectional studies) โดยได้ทำแบบสอบถามซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบระบุคำตอบ (Completed test) รวมจำนวน 6 ข้อ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพล

1. ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น	จำนวน 2 ข้อ
2. ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย	จำนวน 2 ข้อ
3. ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน	จำนวน 1 ข้อ
4. ความเสี่ยงด้านสุขภาพ	จำนวน 2 ข้อ
5. ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน	จำนวน 2 ข้อ
6. ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม	จำนวน 2 ข้อ
รวม	จำนวน 11 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ตามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คัดแปลงจาก อรพินทร์ ชุมชม (2545) ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 9

จริง	(เป็นจริง ร้อยละ 80-100)	ให้คะแนน 5 คะแนน
ค่อนข้างจริง	(เป็นจริง ร้อยละ 60-79)	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	(เป็นจริง ร้อยละ 40-59)	ให้คะแนน 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	(เป็นจริง ร้อยละ 20-39)	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่จริง	(เป็นจริง น้อยกว่า ร้อยละ 20)	ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อคำถามเชิงลบได้แก่ข้อ 7, 8, 10 และ 11

จริง	(เป็นจริง ร้อยละ 80-100)	ให้คะแนน 1 คะแนน
ค่อนข้างจริง	(เป็นจริง ร้อยละ 60-79)	ให้คะแนน 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	(เป็นจริง ร้อยละ 40-59)	ให้คะแนน 3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	(เป็นจริง ร้อยละ 20-39)	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่จริง	(เป็นจริง น้อยกว่า ร้อยละ 20)	ให้คะแนน 5 คะแนน



1137720442

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40-4.20	น้อย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านปัจจัย ดังนี้

#### ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน	จำนวน 6 ข้อ
2. การยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ
3. งานที่ท้าทาย	จำนวน 5 ข้อ
4. ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ
5. ความก้าวหน้า	จำนวน 3 ข้อ
6. ความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 2 ข้อ
รวม	จำนวน 26 ข้อ

#### ด้านปัจจัยบำรุงรักษา

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน 2 ข้อ
2. การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
3. นโยบายและการบริหาร	จำนวน 2 ข้อ
4. สภาพการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
5. ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
6. เงินเดือน	จำนวน 3 ข้อ
รวม	จำนวน 16 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนสำหรับระดับความคิดเห็นของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ แบบ Likert's scale ดังนี้

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

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40-4.20	มาก
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	มากที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความคิดเห็นของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ศึกษาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษาและขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้บังคับบัญชา ที่มีประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



3.2 นาวาตรี ยศวัฒน์ จีรวงศ์หิรัญ ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการ  
ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา

3.3 นาวาโท สาริน โพธิ์นาคเงิน ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกองร้อย  
รักษาความปลอดภัยสนามบินนราธิวาส

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน  
กองทัพเรือ ที่จะลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ  
จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .764

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแล้ว  
นำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว  
ไปทำการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 ชุด
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไป 115 ชุด  
มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 115 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของ  
แบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

### ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561  
ถึง 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมด  
มาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน  
และระดับตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



1137720442

2. การวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) โดยมีรายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายละเอียดของตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
ตัวแปรตาม:		
แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	Interval scale	พิจารณาจากค่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการคำนวณจากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 42 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด)

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
ตัวแปรอิสระ:		
1. อายุ	Ratio scale	อายุของกำลังพลเป็นอายุเต็มปี
2. ชั้นยศ (กำหนดให้พลทหารกองประจำการ เป็นกลุ่มอ้างอิง) - นายทหารชั้นประทวน = 1, อื่น ๆ = 0 - นายทหารชั้นสัญญาบัตร = 1, อื่น ๆ = 0	Nominal scale	แบ่งชั้นยศของกำลังพล ออกเป็น 1. พลทหารกองประจำการ (กำหนดเป็นกลุ่มอ้างอิง) 2. นายทหารชั้นประทวน 3. นายทหารชั้นสัญญาบัตร
3. สถานภาพสมรส (กำหนดให้โสดเป็นกลุ่มอ้างอิง) - สมรส/หย่าร้าง = 1, โสด = 0	Nominal scale	แบ่งสถานภาพการสมรสของกำลังพล ออกเป็น 1) โสด (กำหนดเป็นกลุ่มอ้างอิง) 2) สมรส/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา (กำหนดให้ปริญญาตรีและสูงกว่าเป็นกลุ่มอ้างอิง) - มัธยมศึกษา = 1, อื่น ๆ = 0 - อนุปริญญา/ ปวส. = 1, อื่น ๆ = 0 - ปริญญาตรีและสูงกว่า = 1, อื่น ๆ = 0	Ordinal scale	แบ่งสถานภาพการศึกษาของกำลังพล ออกเป็น 1) มัธยมศึกษา 2) อนุปริญญา/ ปวส. 3) ปริญญาตรี และสูงกว่า (กำหนดเป็นกลุ่มอ้างอิง)



1137720442

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
5. รายได้ต่อเดือน (กำหนดให้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง) - น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน = 1, อื่น ๆ = 0 - ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท/เดือน = 1, อื่น ๆ = 0 - ตั้งแต่ 20,001 บาท/เดือน ขึ้นไป = 1, อื่น ๆ = 0	Ordinal scale	แบ่งรายได้ต่อเดือนของกำลังพล ออกเป็น 1) น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน 2) 10,001-20,000 บาท/เดือน 3) 20,001 บาท/เดือน ขึ้นไป (กำหนดเป็นกลุ่มอ้างอิง)
6. การรับรู้ความเสี่ยง	Interval scale	พิจารณาจากระดับการรับรู้ความเสี่ยงจากการคำนวณจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ความเสี่ยง จำนวน 11 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีการรับรู้ความเสี่ยง ในระดับน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีการรับรู้ความเสี่ยง ในระดับมากที่สุด)



1137720442

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากประชากร ได้แก่ กำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยปฏิบัติการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560) (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) โดยวิเคราะห์ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยงานเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
20-30 ปี	53	46.08
31-40 ปี	29	25.22
41-50 ปี	22	19.13
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	11	9.57

$\mu = 33.36$  ปี,  $\sigma = 10.96$ , อายุต่ำสุด = 21 ปี, อายุสูงสุด = 58 ปี

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.08 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.22 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.13 และช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.57 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยอายุของกำลังพลเท่ากับ 33.36 ปี ( $\sigma = 10.96$ ) กำลังพลมีอายุต่ำสุดเท่ากับ 21 ปี และมีอายุสูงสุดเท่ากับ 58 ปี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
พลทหารกองประจำการ	33	28.69
นายทหารชั้นประทวน	77	66.96
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	5	4.35

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตามชั้นยศ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.96 รองลงมา คือ ชั้นยศพลทหารกองประจำการ คิดเป็นร้อยละ 28.69 และชั้นยศนายทหารชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
โสด	47	40.87
สมรส	63	54.78
หย่าร้าง	5	4.35

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.87 รองลงมา คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.87 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ ปวช.	12	10.43
อนุปริญญา/ ปวส.	58	50.43
ปริญญาตรี และสูงกว่า	45	39.14

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังพล ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.43 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.14 และระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้/ เดือน	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	33	28.70
10,001-20,000 บาท	48	41.74
20,000 บาทขึ้นไป	34	29.56

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.742 รองลงมา คือมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.56 และรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกำลังพล จำแนกตามระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน

ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน	จำนวน (N = 115)	ร้อยละ
ระดับพลทหารประจำการ	33	28.69
ระดับนายทหารประทวน 1	42	36.52
ระดับนายทหารประทวน 2	26	22.61
ระดับนายทหารประทวน 3	9	7.83
ระดับนายทหารสัญญาบัตร 2	4	3.48
ระดับนายทหารสัญญาบัตร 3	1	0.87

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกำลังพลจำแนกตาม ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีระดับนายทหารประทวน 1 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.52 รองลงมา คือ ระดับพลทหารประจำการ คิดเป็นร้อยละ 28.69 ระดับนายทหารประทวน 2 คิดเป็นร้อยละ 22.61 ระดับนายทหารประทวน 3 คิดเป็นร้อยละ 7.83 ระดับนายทหารสัญญาบัตร 2 คิดเป็นร้อยละ 3.48 และระดับนายทหารสัญญาบัตร 3 คิดเป็นร้อยละ 0.87 ตามลำดับ





ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยงานเฉพาะกิจ  
หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพอากาศ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ปัจจัยความเสี่ยง  
ของกำลังพล

การรับรู้ความเสี่ยง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ การรับรู้ ความเสี่ยง	ลำดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง				
ด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น									
1. การปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น จะทำให้ ความสัมพันธ์ในชุด ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี	47 (40.87)	56 (48.69)	6 (5.22)	2 (1.74)	4 (3.48)	4.21	0.90	น้อยที่สุด	5
2. การปฏิบัติงานใน ห้วงวงรอบระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่าน มีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางบวกมากกว่า ลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	47 (40.87)	52 (45.22)	3 (2.61)	3 (2.61)	10 (8.69)	4.07	1.15	น้อย	7



1137720442

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การรับรู้ความเสี่ยง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับการรับรู้ความเสี่ยง	ลำดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง				
ด้านความปลอดภัย									
3. การปฏิบัติงานในการติดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น แต่ครั้ง จะมีความปลอดภัย	50 (43.48)	52 (45.22)	7 (6.08)	2 (1.74)	4 (3.48)	4.23	0.91	น้อยที่สุด	4
4. สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่หวังดีที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วยเป็นอย่างดี	39 (33.91)	62 (53.91)	10 (8.70)	3 (2.61)	1 (0.87)	4.17	0.76	น้อย	6
5. ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอนโต๊ะ ตู้ ชั้นเก็บของในหน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยดี	43 (37.39)	62 (53.91)	7 (6.09)	2 (1.74)	1 (0.87)	4.25	0.72	น้อยที่สุด	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การรับรู้ความเสี่ยง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับการรับรู้ความเสี่ยง	ลำดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง				
ด้านสุขภาพ									
6. การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อ ทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ	47 (40.87)	64 (55.65)	2 (1.74)	1 (0.87)	1 (0.87)	4.35	0.65	น้อย	2
7. ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่ลง*	82 (71.30)	21 (18.26)	3 (2.61)	6 (5.22)	3 (2.61)	3.08	1.01	ปานกลาง	11



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การรับรู้ความเสี่ยง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับการรับรู้ความเสี่ยง	ลำดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง				
ด้านอาชีพการงาน									
8. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่าน มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของ ท่านไม่มีความมั่นคง*	61 (53.04)	35 (30.43)	5 (4.35)	4 (3.48)	10 (8.70)	3.38	1.10	ปานกลาง	10
9. ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น	87 (75.65)	19 (16.52)	2 (1.74)	3 (2.61)	4 (3.48)	4.58	0.93	น้อยที่สุด	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การรับรู้ความเสี่ยง	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับการรับรู้ความเสี่ยง	ลำดับ	
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง					
ด้านสภาพแวดล้อม										
10. การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และมีสวนยางสวนปาล์มจำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร*	84 (73.04)	17 (14.78)	9 (7.83)	2 (1.74)	3 (2.61)	3.64	1.08	น้อย	9	
11. สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร*	64 (55.65)	17 (14.78)	23 (20.00)	6 (5.22)	5 (4.35)	3.95	0.94	น้อย	8	
						รวม	3.99	0.92	น้อย	-

หมายเหตุ: \* ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงของกำลังพล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.99 ( $\sigma = 0.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.58 ( $\mu = 0.93$ ) แปลความว่ามีระดับความเสี่ยงน้อยที่สุด รองลงมาคือการบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ มีค่าเฉลี่ย 4.35 ( $\mu = 0.65$ ) ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอน โต๊ะ ตู้ ชั้นเก็บของในหน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยดี มีค่าเฉลี่ย 4.25 ( $\mu = 0.72$ ) การปฏิบัติงาน ในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้นแต่ละครั้ง จะมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.23 ( $\mu = 0.91$ ) การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่านจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในชุดปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.22 ( $\mu = 0.90$ ) สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่หวังดีที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วยเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.17 ( $\mu = 0.76$ ) การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกมากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.07 ( $\mu = 1.15$ ) สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อนและฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร มีค่าเฉลี่ย 3.95 ( $\mu = 0.94$ ) การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และ มีสวนยาง สวนปาล์มจำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร มีค่าเฉลี่ย 3.64 ( $\mu = 1.08$ ) ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบ หากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่านมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่านไม่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ( $\mu = 1.10$ ) ส่วนประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่งลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.08 ( $\mu = 1.01$ )



1137720442

BUU-1Thesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ  
หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จ ของงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติการกิจใน การเฝ้าตรวจการณ์ และรักษาพื้นที่ รับผิดชอบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาได้	19 (16.52)	57 (49.56)	24 (20.87)	10 (8.70)	5 (4.35)	3.65	1.00	มาก	3
2. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาได้ทุกสภาวะ สถานการณ์ตามที่ ผู้บังคับบัญชา ตั้งการ	29 (25.22)	53 (46.09)	21 (18.26)	10 (8.69)	2 (1.74)	3.84	0.96	มาก	1



1137720442

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จ ของงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านสามารถ ที่จะคุ้มครองและ ปกป้องอันตราย ให้กับบุคคลสำคัญ ที่ผ่านเข้า-ออก ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและ ในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	3 (2.61)	93 (80.87)	7 (6.09)	7 (6.09)	5 (4.34)	3.71	0.80	มาก	2
4. ท่านสามารถ ปกป้องสถานที่ หน่วยงานราชการ และสถานที่สำคัญ อื่น ๆ ในพื้นที่ได้	1 (0.87)	61 (53.04)	36 (31.30)	11 (9.57)	6 (5.22)	3.35	0.87	ปานกลาง	4
5. ท่านสามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของ ท่านในการแก้ไข ปัญหาหรือให้ คำแนะนำเป็น ข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาได้	3 (2.61)	50 (43.48)	10 (8.70)	15 (13.04)	37 (32.17)	2.71	1.38	ปานกลาง	6



ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จ ของงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งูใจ	ลำดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
6. ท่านสามารถ ตัดสินใจแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ หากเกิด เหตุการณ์ฉุกเฉินที่ ต้องตัดสินใจใน ขณะนั้นทันทีได้	5 (4.35)	61 (53.05)	10 (8.69)	29 (25.22)	10 (8.69)	3.19	1.13	ปานกลาง	5	
						รวม	3.41	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม อยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ( $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสถานะสถานการณ์ตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.84 ( $\sigma = 0.96$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่านเข้า-ออกในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ( $\sigma = 0.80$ ) ท่านสามารถปฏิบัติการกิจในการเฝ้าตรวจการณ์และรักษาพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ( $\sigma = 1.00$ ) ท่านสามารถปกป้องสถานที่หน่วยงานราชการ และสถานที่สำคัญอื่น ๆ ในพื้นที่ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ( $\sigma = 0.87$ ) ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจในขณะนั้นทันทีได้ มีค่าเฉลี่ย 3.19 ( $\sigma = 1.13$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.71 ( $\sigma = 1.38$ )

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงานหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับ นับถือ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่า ในการปฏิบัติ หน้าที่ ท่านจะ ได้รับความ ร่วมมือและ อำนวยความสะดวกจาก ประชาชนในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส และในจังหวัด สงขลาให้เป็น อย่างดี	3 (2.61)	41 (35.65)	48 (41.74)	9 (7.83)	14 (12.17)	3.08	1.01	ปานกลาง	5
2. ท่านคิดว่า ประชาชนในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส และในจังหวัด สงขลา มี ความเชื่อมั่นใน การปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยงาน ท่านเสมอ	12 (10.43)	53 (46.08)	28 (24.35)	11 (9.57)	11 (9.57)	3.38	1.10	ปานกลาง	4



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านการยอมรับ นับถือ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของ ท่านมี ความเชื่อมั่นและ ยอมรับใน การปฏิบัติหน้าที่ ของท่าน	28 (24.35)	38 (33.04)	22 (19.13)	21 (18.26)	6 (5.22)	3.53	1.19	มาก	3
4. ท่านคิดว่า ในการปฏิบัติ หน้าที่ของ หน่วยงาน ของท่าน สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกัน กับหน่วยงาน ภาครัฐและ ภาคเอกชน ในพื้นที่ได้เป็น อย่างดี	26 (22.61)	43 (37.39)	32 (27.82)	7 (6.09)	7 (6.09)	3.64	1.08	มาก	2

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านการยอมรับ นับถือ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
5. ท่านคิดว่า หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ในพื้นที่สามารถ ให้ความร่วมมือ และสนับสนุน ในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของ ท่านต้องการ ความร่วมมือ	30 (26.09)	64 (55.65)	12 (10.43)	4 (3.48)	5 (4.35)	3.95	0.95	มาก	1	
						รวม	3.52	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ( $\sigma = 0.55$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่สามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่านต้องการความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95 ( $\sigma = 0.95$ ) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.64 ( $\sigma = 1.08$ ) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.53 ( $\sigma = 1.19$ ) ท่านคิดว่าประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลา มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ( $\sigma = 1.10$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.08 ( $\sigma = 1.01$ )



1137720442

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านงานที่ทำทาย

ด้านงานที่ทำทาย	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานและ ตอบสนองภารกิจ ตามนโยบายที่ ได้รับมอบ จน บรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่ กองทัพเรือกำหนด	83 (72.17)	12 (10.43)	5 (4.35)	11 (9.57)	4 (3.48)	4.38	1.15	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถที่ จะลาดตระเวน คุ้มครองและ ปกป้องอันตราย ให้กับครู นักเรียน และพระภิกษุใน พื้นที่รับผิดชอบได้	68 (59.13)	36 (31.30)	5 (4.35)	6 (5.22)	0 (0.00)	4.44	0.81	มากที่สุด	1



1137720442

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านงานที่ทำทนาย	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านสามารถที่จะ เข้าไปตรวจค้น บุคคลและ รถที่ต้อง สงสัยเมื่อได้รับ การแจ้งจากพลเมือง ดี ในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและใน จังหวัดสงขลาได้ ตามที่รับแจ้งเสมอ	32 (27.83)	57 (49.56)	15 (13.04)	6 (5.22)	5 (4.35)	3.91	1.00	มาก	3
4. ท่านสามารถ ที่จะ ชัดขวาง ป้อมปราม การกระทำความผิด และผู้ที่ไม่หวังดีที่จะ พยายามก่อความ ไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส และในจังหวัด สงขลาได้	15 (13.04)	56 (48.70)	22 (19.13)	9 (7.83)	13 (11.30)	3.44	1.16	มาก	4



ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านงานที่ทำทนาย	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
5. ท่านสามารถเป็น ครูสอนหนังสือ หรือวิชาชีพใน โรงเรียนที่ยังขาด แคลนบุคลากรครู หากทางโรงเรียน มีการร้องขอจาก หน่วยงานของท่าน ในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและ ในจังหวัดสงขลาได้	7 (6.09)	33 (28.70)	27 (23.48)	13 (11.30)	35 (30.43)	2.68	1.33	ปานกลาง	5	
						รวม	3.77	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านงานที่ทำท่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\sigma = 0.51$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ่มครองและปกป้องอันตรายให้กับครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่รับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.44 ( $\sigma = 0.81$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานและตอบสนองภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กองทัพเรือกำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ( $\sigma = 1.15$ ) ท่านสามารถที่จะเข้าไปตรวจค้นบุคคลและ รถที่ต้องสงสัยเมื่อได้รับการแจ้งจากพลเมืองดี ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส และในจังหวัดสงขลาได้ตามที่รับแจ้งเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ( $\sigma = 1.00$ ) ท่านสามารถที่จะ ชัดขวางป้องปราม การกระทำความผิด และผู้ที่ไม่หวังดีที่จะพยายามก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.44 ( $\sigma = 1.16$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือวิชาชีพนในโรงเรียนที่ยังขาดแคลนบุคลากรครู หากทางโรงเรียนมีการร้องขอจากหน่วยงานของท่านในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.68 ( $\sigma = 1.33$ )



1137720442

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานในการตั้ง จุดสกัด จุดตรวจค้น ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	93 (80.87)	11 (9.56)	4 (3.48)	4 (3.48)	3 (2.61)	4.62	0.91	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถเฝ้า ตรวจบุคคล อาวุธ ยุทธโปกรณ์ และ สิ่งของผิดกฎหมาย ต้องห้าม นำเข้ามา ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาส และ ในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	87 (75.65)	22 (19.13)	4 (3.48)	1 (0.87)	1 (0.87)	4.68	0.67	มากที่สุด	1



1137720442

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความ รับผิดชอบ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ในการ ปฏิบัติงาน ในการคุ้มครองครู นักเรียน และ พระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ท่านจะ ปฏิบัติให้ดี และ เกิดความปลอดภัย สูงสุด	12 (10.43)	88 (76.52)	9 (7.83)	3 (2.61)	3 (2.61)	3.89	0.72	มาก	5
4. ในการ ปฏิบัติงานในการ คุ้มครองครู นักเรียนและ พระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ท่านจะ ปฏิบัติด้วย ความเท่าเทียมกัน อย่างยุติธรรม ไม่มี การแบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ เลือกปฏิบัติ	93 (80.87)	13 (11.30)	4 (3.48)	3 (2.61)	2 (1.74)	4.67	0.81	มากที่สุด	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านความ รับผิดชอบ	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ในการ ลาดตระเวนตรวจ การณ์ในพื้นที่ สนามบินราชีวาส และในพื้นที่จังหวัด สงขลา ท่านจะ ปฏิบัติอย่าง ระมัดระวังและ รอบคอบที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ทุกคนในชุด ลาดตระเวนของ ท่านปลอดภัย	30 (26.09)	76 (66.09)	5 (4.34)	3 (2.61)	1 (0.87)	4.14	0.69	มาก	4
	รวม					4.40	0.33	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ( $\sigma = 0.33$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของผิดกฎหมายต้องห้าม นำเข้ามาในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.68 ( $\sigma = 0.67$ ) รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ เลือปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.67 ( $\sigma = 0.81$ ) ท่านสามารถปฏิบัติงานในการตั้งจุดสกัด จุดตรวจค้น ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ย 4.62 ( $\sigma = 0.91$ ) ในการลาดตระเวนตรวจการณ์ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ท่านจะปฏิบัติอย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดลาดตระเวนของท่านปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.14 ( $\sigma = 0.69$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.89 ( $\sigma = 0.72$ )



1137720442

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ ใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและ จังหวัดสงขลา จะ ทำให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าใน หน้าที่ทำงานของ ท่านมาก กว่าคนที่ อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ	59 (51.30)	38 (33.04)	11 (9.57)	7 (6.09)	0 (0.00)	4.29	0.88	มากที่สุด	1
2. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา จะ ทำให้ท่านได้รับ การพิจารณาเลื่อน ยศที่สูงขึ้น	58 (50.44)	18 (15.65)	16 (13.91)	12 (10.43)	11 (9.57)	3.87	1.39	มาก	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำ ให้ท่านได้รับการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	60 (52.17)	19 (16.52)	13 (11.31)	13 (11.31)	10 (8.69)	3.92	1.37	มาก	2
	รวม					4.03	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\sigma = 0.81$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของท่านมากกว่าคนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 ( $\sigma = 0.88$ ) รองลงมาคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.92 ( $\sigma = 1.37$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.87 ( $\sigma = 1.39$ )



ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล

ด้านความก้าวหน้า ส่วนบุคคล	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ใน การได้รับมอบใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาส และ ในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา จะทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับ การพิจารณาเสนอ ชื่อให้ได้รับ บำเหน็จความชอบ 2 ชั้น ในปีถัดไป	59 (51.31)	14 (12.17)	13 (11.30)	18 (15.65)	11 (9.57)	3.80	1.45	มาก	2



1137720442

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า ส่วนบุคคล	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
2. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ใน การได้รับมอบใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำ ให้ท่านได้รับการ พิจารณาคะแนน เพิ่มพิเศษในการ สอบเลื่อนยศที่ สูงขึ้นเป็น อันดับแรก	60 (52.17)	22 (19.13)	13 (11.30)	12 (10.44)	8 (6.96)	3.99	1.30	มาก	1
	รวม					3.89	1.05	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ( $\sigma = 1.05$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาคะแนนพิเศษในการสอบเลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.99 ( $\sigma = 1.30$ ) และน้อยที่สุด ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการพิจารณาเสนอชื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ 2 ชั้นในปีถัดไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.80 ( $\sigma = 1.45$ )



1137720442

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความ เชื่อมั่นในตัวเพื่อน ร่วมงานที่ท่านจะได้ ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้อง ปฏิบัติและงานอื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจ ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	69 (60.00)	17 (14.78)	17 (14.78)	7 (6.09)	5 (4.35)	4.20	1.16	มาก	2



1137720442

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
2. ท่านมีความ เชื่อมั่นว่า ท่านจะได้ แนวคิดและทัศนคติ ใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงาน จาก เพื่อนร่วมงานและ ประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจ ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาส และใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	86 (74.78)	18 (15.65)	3 (2.61)	7 (6.09)	1 (0.87)	4.57	0.88	มากที่สุด	1	
						รวม	4.39	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ( $\sigma = 0.79$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.57 ( $\sigma = 0.88$ ) และลำดับสุดท้าย ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติและงานอื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.20 ( $\sigma = 1.16$ )



1137720442

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับ ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ การตัดสินใจของ ท่าน ในการ ปฏิบัติงานใน พื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้และจังหวัด สงขลา	43 (37.39)	52 (45.22)	12 (10.43)	8 (6.96)	0 (0.00)	4.13	0.86	มากที่สุด	1



1137720442

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง			แรง จูงใจ	ลำดับ
2. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชา สามารถให้ คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์แก่ตัว ท่านได้เสมอใน การปฏิบัติงานใน พื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้และจังหวัด สงขลา	65 (56.52)	22 (19.13)	11 (9.57)	12 (10.43)	5 (4.35)	4.13	1.21	มากที่สุด	2
3. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาจะ มอบหมายงาน อย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ได้อย่างทั่วถึงทุก ระดับ ทุกชั้นยศ ในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และจังหวัด สงขลา	45 (39.14)	18 (15.65)	27 (23.48)	12 (10.43)	13 (11.30)	3.61	1.39	มากที่สุด	3
						3.96	0.76	มาก	-



จากตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ( $\sigma = 0.76$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ย 4.13 ( $\sigma = 0.86$ ) รองลงมา ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ตัวท่านได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13 ( $\sigma = 1.21$ ) และลำดับสุดท้าย ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันได้อย่างทั่วถึงทุกระดับทุกชั้นยศ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.61 ( $\sigma = 1.39$ )

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านนโยบายผู้บริหาร

ด้านนโยบาย ผู้บริหาร	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความเข้าใจ และรับทราบเหตุผล ในการไปปฏิบัติงาน ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	70 (60.87)	25 (21.74)	9 (7.82)	4 (3.48)	7 (6.09)	4.28	1.14	มากที่สุด	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านนโยบาย ผู้บริหาร	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
2. ท่านคิดว่านโยบาย ในการปฏิบัติงานและ การบริหารงานภายใน หน่วยสอดคล้อง สถานการณ์และ การแก้ไขปัญหา ความไม่สงบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	76 (66.09)	28 (24.35)	4 (3.48)	4 (3.48)	3 (2.60)	4.48	0.92	มากที่สุด	1
รวม						4.38	0.92	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านนโยบายผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ( $\sigma = 0.92$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วยสอดคล้องสถานการณ์และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.48 ( $\sigma = 0.92$ ) และลำดับสุดท้ายท่านมีความเข้าใจและรับทราบเหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.28 ( $\sigma = 1.14$ )

ตารางที่ 21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงูใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงงูใจ	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานตามภูมิประเทศทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาได้	50 (43.48)	19 (16.52)	18 (15.65)	19 (16.52)	9 (7.83)	3.71	1.37	มาก	3
2. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วย ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานที่ตั้งปกติได้	60 (52.17)	31 (29.96)	11 (9.56)	8 (6.96)	5 (4.35)	4.16	1.13	มาก	2



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้านสภาพการ ทำงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งูใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านสามารถปรับ สภาพการทำงานของ ท่านให้เข้ากับภารกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบ และเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาได้เป็น อย่างดี	72 (62.61)	22 (19.13)	3 (2.61)	4 (3.48)	14 (12.17)	4.17	1.37	มาก	1
			รวม			4.01	0.91	มาก	-

จากตารางที่ 21 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพอากาศในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ( $\sigma = 0.91$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปรับสภาพการทำงานของท่านให้เข้ากับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบและเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 ( $\sigma = 1.37$ ) รองลงมา ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานในที่ตั้งปกติได้ มีค่าเฉลี่ย 4.16 ( $\sigma = 1.13$ ) และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.71 ( $\sigma = 1.37$ )



1137720442

ตารางที่ 22 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ในการ ได้รับมอบใน พื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาจะทำให้ ท่านมีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์เพิ่ม มากขึ้น	70 (60.87)	22 (19.13)	10 (8.70)	10 (8.70)	3 (2.60)	4.27	1.10	มากที่สุด	1



1137720442

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	จำนวน และ ร้อยละ ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
2. ผลจากการไป ปฏิบัติหน้าที่ ในการได้รับมอบ ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและ ในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะ ทำให้ท่าน มีสามารถนำมา ประยุกต์ใช้และ ปรับใช้กับ หน่วยงานราชการ อื่นที่มีลักษณะ ของงาน หน้าที่และ ภารกิจ ที่มีลักษณะ ที่เหมือนกันได้	62 (53.91)	16 (13.91)	25 (21.74)	5 (4.35)	7 (6.09)	4.05	1.22	มาก	2

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	จำนวน และ ร้อยละ ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. เมื่อจบภารกิจใน การไปปฏิบัติ หน้าที่ ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาแล้วจะทำให้ หน้าที่การทำงาน และชีวิตความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	51 (44.35)	16 (13.91)	11 (9.56)	9 (7.83)	28 (24.35)	3.46	1.67	มาก	3
	รวม					3.93	0.82	มาก	-



จากตารางที่ 22 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ( $\sigma = 0.82$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 ( $\sigma = 1.10$ ) รองลงมา ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้และปรับใช้กับหน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะของงาน หน้าที่และภารกิจ ที่มีลักษณะที่เหมือนกันได้ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ( $\sigma = 1.22$ ) และลำดับสุดท้าย เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่การทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.46 ( $\sigma = 1.67$ )



1137720442

ตารางที่ 23 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงงใจของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝูง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง งใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เมื่อท่านไป ปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาแล้วจะทำให้ ท่านได้รับ เงินเดือน และคำตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น	65 (56.52)	24 (20.87)	11 (9.56)	7 (6.09)	8 (6.96)	4.14	1.23	มาก	1
2. เมื่อท่านได้รับ อันตรายขณะปฏิบัติ หน้าที่ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัด สงขลาแล้ว ท่านคิด ว่า สิ้นไหม เบี้ย ประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการ กำหนดให้ มีความเหมาะสมดี	7 (6.09)	10 (8.69)	77 (66.96)	14 (12.17)	7 (6.09)	2.96	0.84	ปานกลาง	3

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านคำตอบแทน	จำนวน และร้อยละระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรง จูงใจ	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านคิดว่าจาก สถานะเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ใน ปัจจุบัน คำตอบแทนจากการ ไปปฏิบัติงานใน พื้นที่สนามบิน นครราชสีมาและใน พื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลานั้น ควรที่จะมีการปรับ เพิ่มมากขึ้น	61 (53.04)	23 (20.00)	10 (8.70)	11 (9.56)	10 (8.70)	3.99	1.34	มาก	2
			รวม			3.70	0.98	มาก	-

จากตารางที่ 23 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 ( $\sigma = 0.98$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 ( $\sigma = 1.23$ ) รองลงมาท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและจังหวัดสงขลาสมควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.99 ( $\sigma = 1.34$ ) และลำดับสุดท้าย เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สิ้นไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ นั้นมีความเหมาะสมดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.96 ( $\sigma = 0.84$ )



1137720442

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล  
ในการปฏิบัติงานหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน  
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำแนกรายด้าน

ด้าน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.41	0.43	มาก	12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.55	มาก	11
3. ด้านงานที่ทำทนาย	3.77	0.51	มาก	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.33	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.03	0.81	มาก	4
6. ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล	3.89	1.05	มาก	8
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.39	0.79	มากที่สุด	2
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.76	มาก	6
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.38	0.92	มากที่สุด	3
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.91	มาก	5
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.82	มาก	7
12. ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.98	มาก	10
รวม	3.95	0.41	มาก	-



1137720442

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ( $\sigma = 0.41$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.40 ( $\sigma = 0.33$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.39 ( $\sigma = 0.79$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.38 ( $\sigma = 0.92$ ) ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.03 ( $\sigma = 0.81$ ) ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ( $\sigma = 0.91$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.96 ( $\sigma = 0.76$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ( $\sigma = 0.82$ ) ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.89 ( $\sigma = 1.05$ ) ด้านงานที่ทำท่าย มีค่าเฉลี่ย 3.77 ( $\sigma = 0.51$ ) ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ( $\sigma = 0.98$ ) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ( $\sigma = 0.55$ ) และลำดับสุดท้าย ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.41 ( $\sigma = 0.43$ )

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา**

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ  
รักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ  
จังหวัดสงขลา ด้วย Multiple regression

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพล	b	SEB	beta	t	Sig.
อายุ	-0.010	0.008	-0.309	-1.247	0.215
ชั้นยศ (พลทหารกองประจำการ เป็น กลุ่มอ้างอิง)					
นายทหารชั้นประทวน	0.265	0.227	0.354	1.167	0.246
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	0.147	0.271	0.085	0.543	0.588
สถานภาพสมรส (โสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
สมรส/ หย่าร้าง	-0.095	0.077	-0.133	-1.237	0.219
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีและสูงกว่า เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
มัธยมศึกษา/ ปวช	0.213	0.133	0.185	1.601	0.112
อนุปริญญา/ ปวส.	-0.125	0.081	-0.178	-1.548	0.125
รายได้ต่อเดือน (ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
10,001-20,000 บาท	-0.089	0.148	-0.125	-0.605	0.546
การรับรู้ความเสี่ยง	0.235	0.062	0.341	3.763**	0.000
constant	3.160**				
R <sup>2</sup>	0.246				
F	4.329**				
SE <sub>est</sub>	0.318				
Adjusted R2	0.189				

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 วิเคราะห์ผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 ( $SE_{est} = 0.318$ )

เมื่อกำหนดให้ระดับแรงงูใจของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เป็นตัวแปรตาม (Dependent variables) พบว่าตัวแปรอิสระ ในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และการรับรู้ความเสี่ยง

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

อายุ ตัวแปรอายุ ไม่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว อายุที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงูใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ชั้นยศ ตัวแปรชั้นยศ ไม่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ชั้นยศของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงูใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

สถานภาพสมรส ตัวแปรสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สถานภาพสมรสของกำลังพลที่ เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงูใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ระดับการศึกษา ตัวแปรระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระดับการศึกษาของกำลังพลที่ เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงูใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

รายได้ต่อเดือน ตัวแปรรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงงูใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว



1137720442



รายได้ต่อเดือนของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

การรับรู้ความเสี่ยง ตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การรับรู้ความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจของกำลังพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หากกำลังพลมีการรับรู้ความเสี่ยงที่เพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ จะมีแนวโน้มของระดับแรงจูงใจที่ลดลง ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในทางตรงกันข้าม หากกำลังพล มีการรับรู้ความเสี่ยงที่ลดลง ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กำลังพลมีแนวโน้มของระดับแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา



1137720442

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560) (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) โดยในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่มีชั้นยศนายทหารชั้นประทวน มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และกำลังพลส่วนใหญ่มีระดับนายทหารประทวน 1

##### 2. ผลการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยงานเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการ

ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้และจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แปลความว่า



1137720442

มีระดับความเสี่ยงน้อยที่สุด รองลงมาคือ การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อ ทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอน โตะ ตู้ ชั้นเก็บของในหน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยดี การปฏิบัติงานในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้นแต่ละครั้ง จะมีความปลอดภัย การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่านจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในชุดปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่หวังดีที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วย เป็นอย่างดี การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกมากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และ มีสวนยาง สวนปาล์ม จำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบ หากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่านมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่านไม่มีความมั่นคง ส่วนประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แยกลง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการ ไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำทนาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**ด้านความรับผิดชอบ** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของผิดกฎหมาย ต้องห้าม นำเข้ามาในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และลำดับสุดท้าย คือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติ และงานอื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา

**ด้านนโยบายและการบริหาร** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วย สอดคล้องสถานการณ์และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเข้าใจและรับทราบ เหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา

**ด้านความก้าวหน้า** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบของ จังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ จะทำให้ท่าน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงานของท่านมากกว่าคนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ รองลงมาคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้น

**ด้านสภาพการทำงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปรับสภาพการทำงานของท่านให้เข้ากับภารกิจหน้าที่ ที่ได้รับมอบและเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและ ในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานในที่ตั้งปกติได้ และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถปรับตัว

ให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และศาสนาได้

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ตัวท่าน ได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา และลำดับสุดท้าย ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ได้อย่างทั่วถึงทุกระดับทุกชั้นยศ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีสามารถนำมาประยุกต์ใช้ และปรับใช้กับหน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะของงาน หน้าที่และภารกิจ ที่มีลักษณะที่เหมือนกัน ได้ และลำดับสุดท้าย เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่การทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

**ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบ เลื่อนยศที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับ มอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาส ได้รับการพิจารณาเสนอชื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ 2 ชั้นในปีถัดไป

**ด้านงานที่ทำท่าย** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ่มครองและปกป้องอันตรายให้กับครู นักเรียนและ พระภิกษุในพื้นที่รับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานและ ตอบสนองภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กองทัพเรือ กำหนด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือวิชาชีพในโรงเรียนที่ยัง ขาดแคลนบุคลากรครู หากทางโรงเรียนมีการร้องขอจากหน่วยงานของท่านในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้

**ด้านค่าตอบแทน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อท่านไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ท่านได้รับ เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาสมควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น และลำดับสุดท้าย เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ นั้นมีความเหมาะสมดี

**ด้านการยอมรับนับถือ** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่สามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่านต้องการความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี และลำดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี

**ด้านความสำเร็จของงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสถานะสถานการณ์ตามที่มีผู้บังคับบัญชาสั่งการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่านเข้า-ออกในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

**อายุ** ตัวแปรอายุ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว อายุของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

**ชั้นยศ** ตัวแปรชั้นยศ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ชั้นยศของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

**สถานภาพสมรส** ตัวแปรสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สถานภาพสมรสของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

**ระดับการศึกษา** ตัวแปรระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระดับการศึกษาของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล

**การรับรู้ความเสี่ยง** ตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยง มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่

3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการ ไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้ และจังหวัดสงขลา โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ได้ชี้แจงว่าการได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้นแต่ถ้ายังได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยัน เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากขึ้นเท่านั้น โดยเฮอซเบิร์กได้เปรียบเทียบไว้ว่าปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิตในการทำงาน (Job enrichments) และได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหาร โดยตรง หากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) นั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ กาศี (2551) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่าด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำท่าย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

**ด้านความรับผิดชอบ** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของผิดกฎหมายต้องห้าม นำเข้ามาในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่



3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และเลือกปฏิบัติ และลำดับสุดท้าย คือ ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครอง ครุ นักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรุช วัฒนาค้าง (2550) ศึกษาเรื่อง ขวัญและ กำลังใจของครอบครัวนายทหารประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ศึกษากรณี กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง หากพิจารณาแยกย่อย เป็นด้าน พบว่า ระดับขวัญด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึงความรับผิดชอบ คือการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่มีตำแหน่ง แต่ไม่มีงานให้ทำ เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่使人มีความสำนึกต่องานที่ได้รับ รับผิดชอบที่สูงและมากขึ้นตามลำดับ

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติ และงานอื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับ ของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึง แอลเดอร์เฟอร์ ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Existence relatedness growth (ERG) ซึ่งอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ เกี่ยวกับความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการนี้เป็นความต้องการในด้านการที่จะมีการสาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่นบุคคลภายนอกครอบครัว เครือญาติ เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน หรือ กับบุคคลอื่นที่เราอยากมีความสัมพันธ์อาจจะสวนทางกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต บางครั้ง ความพอใจตรงนี้ของเขาจะขึ้นอยู่กับ การจัดสรรแบ่งส่วนความเท่าเทียมกันมีความเข้าใจ ที่เหมือนกัน รวมไปถึงอิทธิพลในการปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ต่อกัน และสอดคล้องแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ด้วยกัน (Relation with supervision) ด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (Peer relation) หรือผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน (Relation with subordination) เนื่องจากสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกของคน ที่มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กรโดยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึก



1137720442

ที่ไม่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีแต่ความหวาดระแวงซึ่งดีซึ่งเด่นกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเกิดขึ้น ย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี มีแต่ความตึงเครียด ความเบื่อบาน ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่อยากทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานในองค์กรมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

**ด้านนโยบายและการบริหาร** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วย สอดคล้องสถานการณ์และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และลำดับสุดท้าย ท่านมีความเข้าใจและรับทราบ เหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล สดมณี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ สูงสุดคือ 0.34 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นมีความต้องการ ความชัดเจนในเรื่องแนวทางการทำงานและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเองเพื่อให้งานดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และสอดคล้องแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration) การบริหารในองค์กรต้องมียุทธศาสตร์และแนวทางในการดำเนินการ ที่ชัดเจน เช่น การกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรที่มีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน มีการแจ้งประกาศแผนงานขององค์กรตามนโยบายและแนวทางที่จะดำเนินการให้ทุกคนได้รับรู้ และมีการชี้แจงให้ทุกคนได้เข้าใจอย่างทั่วถึงเพื่อให้รับทราบเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวรองรับกับสภาพงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

**ด้านความก้าวหน้า** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบของ จังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของท่านมากกว่าคนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และลำดับสุดท้าย คือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึง แอลเคอร์เฟอร์ ซึ่งได้เสนอทฤษฎี



1137720442

BUU-1Thesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

Existence relatedness growth (ERG) คือความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการนี้เกิดจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมต่าง ๆ ของเขา เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และกิจกรรมด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการที่จะเผชิญปัญหาในสภาพสังคม หรือ สภาพแวดล้อมที่ได้ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือ ได้พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนยศ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากมีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสม และสามารถมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้ ในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้น

#### ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปรับสภาพการทำงานของท่านให้เข้ากับภารกิจหน้าที่ ที่ได้รับมอบและเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและ ในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานในที่ตั้งปกติได้ และลำดับสุดท้าย ท่านสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และศาสนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง สภาพการทำงาน (Working conditions) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย ในการทำงาน ฯลฯ ถ้าในการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความแออัด อากาศ ร้อนอบอ้าว ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ่อมทำให้คน มีความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานได้

#### ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ แก่ตัวท่านได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา และลำดับสุดท้าย ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา จะมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันได้อย่างทั่วถึงทุกระดับทุกชั้นยศ ในพื้นที่

3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) วิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร เช่น ถ้าผู้บริหารนิยมใช้วิธีการรวบอำนาจตัดสินใจ ทุกทุกอย่างไว้ที่ตนเองหมดทุกเรื่อง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยเลยไม่เคยยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะโยนความผิดให้ผู้บังคับบัญชา กรณีเช่นนี้จะทำให้ คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็น เพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านาย ที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ติดต่อกัน และทำให้ ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่ม มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านสามารถนำมาประยุกต์ใช้ และปรับใช้กับหน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะของงาน หน้าที่และภารกิจ ที่มีลักษณะที่เหมือนกัน ได้ และลำดับสุดท้าย เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่การทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) มาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำคือมีความมั่นใจว่าตราบดีที่ มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้น ได้ต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้าย กลับแก้งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคง ในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น

**ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มพิเศษ ในการเลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือลำดับสุดท้าย ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการพิจารณาเสนอชื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ

2 ชั้นในปีถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) การมีคุณภาพชีวิตมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทุกคนต้องการมีชีวิตส่วนตัว ดังนั้นเมื่อคนทำงานมาสักระยะหนึ่งแล้วได้รับความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ ก็ย่อมต้องการที่จะมีฐานะมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เช่น อยากมีรถ มีบ้าน มีที่ดิน และมีฐานะทางการเงินที่ดีขึ้น

**ด้านงานที่ทำทนาย** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่รับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานและตอบสนองภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนด และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือวิชาชีพ ในโรงเรียนที่ยังขาดแคลนบุคลากรครู หากทางโรงเรียนมีการร้องขอจากหน่วยงานของท่าน ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) กล่าวว่า งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถนั้นมีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดความเก๋บกด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรให้งานที่เขาจะมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่ลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งนั้น อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็เป็นได้ และเนื่องจากว่าคนเรามีความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง งานที่ท้าทาย (Challenging work) ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ไหนอำนาจตามตำแหน่ง เป็นงานที่ผู้ได้รับมอบเกิดความภูมิใจที่ได้ทำทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่

**ด้านค่าตอบแทน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เมื่อท่านไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ท่านได้รับ เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาสมควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น และลำดับสุดท้าย เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่

ทางราชการกำหนดให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฆงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่าการได้รับรางวัลตอบแทนที่ชอบ (Perceived valence of outcome) เป็นความต้องการภายใน บุคคลของแต่ละคนว่าชอบหรือมีค่านิยม ในรางวัลหรือผลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะเงินเดือนดี เพราะประเมินค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาไว้มาก บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทน ที่เป็นผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กร ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับงานที่ทำ มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง ฯลฯ มีการปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ย่อมทำให้คนไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

**ด้านการยอมรับนับถือ** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่สามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่านต้องการความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี และลำดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากทุกคน ทุกระดับในองค์กร ในงานที่ทำ ในความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จมีผลงานที่ดีเด่น จนได้รับรางวัลและประกาศคำชมเชยในความรู้ความสามารถ

**ด้านความสำเร็จของงาน** ในภาพรวมอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนครราชสีมาและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสภาวะสถานการณ์ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่านเข้า-ออก ในพื้นที่สนามบินนครราชสีมาและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา และลำดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่กล่าวถึง ความสำเร็จของงาน (Achievement in work) ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้น ได้สำเร็จจึงมีความภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้นและเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญและกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2. วิเคราะห์ผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

**อายุ** พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ กาสี (2551) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ สรุปคือ อายุของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่มีผลต่อการไปปฏิบัติงานเนื่องจากอายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

**ชั้นยศ** พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหพล ไกรฤกษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี พบว่า เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สรุปคือ อายุของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่มีผลต่อการไปปฏิบัติงานเนื่องจากอายุที่แตกต่างกัน แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน สรุปคือชั้นยศของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่มีผลต่อการไปปฏิบัติงานเนื่องจากชั้นยศที่แตกต่างกัน แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

**สถานภาพสมรส** พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรัตน์ ทากุดเรือ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพเรือ ที่มีผลต่อการสมัครใจในการบรรจุเข้าประจำการในหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการสมัครใจบรรจุเข้าประจำการในหน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปคือ สถานภาพสมรสของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่มีผลต่อการไปปฏิบัติงานเนื่องจากสถานภาพที่แตกต่างกัน แรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

**ระดับการศึกษา** พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ระดับการศึกษา คือปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ สรุปคือ ระดับการศึกษาของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ไม่มีผลต่อการไปปฏิบัติงานเนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

**การรับรู้ความเสี่ยง** ตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยากุมิ (2551) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจของบุคคลก็คือระดับของความเสี่ยง ในการทำงานสามารถรับรู้ได้ ความเสี่ยง คือ ความไม่แน่นอนจากปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อตัวบุคคลนั้นตัดสินใจทำงานใด ๆ บุคคลนั้นจะสามารถป้องกันความเสี่ยง โดยอาศัยประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ มาทำการช่วยในการวิเคราะห์ค่าของการทำงาน แต่เนื่องจากว่าในความเป็นจริงบุคคลนั้นก็ย่อมจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเสี่ยงนั้นน้อยมากหรืออาจไม่มีเลยก็ได้ สรุปคือการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นอาจมีผลต่อการไปปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้ความเสี่ยงนั้นอาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมในขณะที่เรา



1137720442



ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงจึงมีผลต่อแรงแรงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า กำลังพลมีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้นผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ควรจัดหางบประมาณสนับสนุนหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหน้าที่ของกำลังพลเพิ่มเติม เพื่อให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติการในหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ได้เรียนรู้เพิ่มเติม เพิ่มความชำนาญเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สามารถปฏิบัติงาน บรรลุภารกิจตามที่ได้รับมอบ เป็นตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของกองทัพเรือ

2. หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ควรจะจัดหาวิทยากรหรือกำลังพลที่เคยไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์มาถ่ายทอดให้ความรู้ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ยุทธวิธีและรวมถึงปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จากผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรง จะทำให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่จริง เข้าใจถึงสภาพสถานการณ์ในพื้นที่และในปัจจุบันว่า สถานการณ์ในพื้นที่เกิดปัญหาความรุนแรง ความขัดแย้ง และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมไปถึง

การปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ของหน่วยปฏิบัติการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในอนาคต เพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ในอนาคต

3. หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ควรจะจัดหาหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่นเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในขณะที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ควรจะจัดให้กำลังพลในหน่วยได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีความรู้ ความชำนาญ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของกำลังพล ฯ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบ เป็นตามวัตถุประสงค์และนโยบายของกองทัพเรือ

2. หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ควรจะจัดหาวิทยากรที่เคยไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มาถ่ายทอดให้ความรู้ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่เคยไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และรวมถึงยุทธวิธีในการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมไปถึงกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่จริง จะได้รับทราบถึงสถานการณ์พื้นที่ในปัจจุบันว่ามีปัญหาความรุนแรง ความขัดแย้ง และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามไปถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ เพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อที่จะให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของหน่วยต่อไป

3. หน่วยปฏิบัติการควรจัดหาหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่คุ้มครองและครอบคลุมให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นหลักประกันที่ต้นทุนต่ำ

แต่คุ้มครองสูง เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังพลในขณะที่ไปปฏิบัติหน้าที่  
ในพื้นที่ดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

1. การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ หากต้องการข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาวิจัย  
เชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์บุคคลที่ต้องการศึกษาโดยละเอียดทุกด้านในลักษณะเจาะลึก  
(In-depth interview) การสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นต้น เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุผล  
ที่รอบด้าน ไม่ได้มุ่งเก็บเป็นตัวเลขมาทำการวิเคราะห์

2. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่าง ก) กำลังพลที่เคยไปปฏิบัติงาน  
มาแล้ว และ ข) ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน รวมไปถึง ค) ผู้ที่กำลังจะไปปฏิบัติหน้าที่ในวาระ  
ผลัดเปลี่ยนต่อไปในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เป็นต้น



1137720442

## บรรณานุกรม

- กมล สดมณี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยาลัยนพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการโครงการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- กระทรวงกลาโหม. (2559). *คำตอบแทน เงินเบี้ยเลี้ยงและเงินค่าฝ่าอันตรายสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย. ม.ป.ท.*
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.*
- กองทัพเรือ. (2547, 23 ธันวาคม). *เรื่อง การจัดกำลังหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน และหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ พร้อมอาวุธยุทธโศปกรณ์ไปปฏิบัติงานเพิ่มเติม ณ หน่วยเฉพาะกิจ จังหวัดนราธิวาส และทัพเรือภาคที่ 2. คำสั่ง กท 0505/292.*
- กองทัพเรือ. (2559, 6 กันยายน). *เรื่อง การจัดกำลังหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือพร้อมอาวุธยุทธโศปกรณ์ไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจ. คำสั่ง กท 0505/112.*
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ราชภัฏสวนดุสิต.*
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.*
- ชัตติยา ด้วงสำราญ. (2543). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาปรัชญาคุษุบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. (2553). *บริหารความเสี่ยงเพื่อบริหารโครงการอย่างครบวงจร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- เจริญ เจษฎาวัดย์. (2548). *การบริหารความเสี่ยง. ม.ป.ท.*
- ชนิศว์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ. (2551). *การรับรู้ความเสี่ยง. เข้าถึงได้จาก <http://www.ismed.or.th>*
- ชัยณรงค์ กาสี. (2551). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ชูศักดิ์ เคนประโคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เขจรันันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิเรก พรหมบาง. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจพลกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2542). *การสร้างและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 22(83), 45-49.
- นรา สมประสงค์. (2536). *ความพึงพอใจในงานและการจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาปฐมวัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรัตน์ ทากุดเรือ. (2552). *แรงจูงใจของพลทหารใหม่ นาวิกโยธิน กองทัพอากาศที่มีผลต่อการสมัครใจบรรจุเข้าประจำการในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ประจักษ์ สุวรรณภักดี. (2532). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการปกครอง.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธวงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2555). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยทักษิณ*. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 6 จังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



1137720442

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำ และการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ลีลาส คุณฟอง. (2549). *การศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงตามกรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO-ERM กรณีศึกษา: บริษัท เค สเต โค (เอเชีย) จำกัด*. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณะ บุญนาชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนบนเรือหลวงในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรษ อุทธา. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วลิต โรจนภักดี. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย*. *วารสารข่าวสารวิจัยการศึกษา*, 18(3), 8-11.
- ศิริวุธ วัฒนาค้าง. (2550). *ขวัญและกำลังใจของครอบครัวนายทหารชั้นประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ศึกษากรณี กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: ธนุชพรินติ้ง.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณากิจ.

- สร้อยทอง ย้อยดี. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สหพล ไกรฤกษ์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของกำลังพลกองการศึกษาโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุณีย์ ธีรดากร. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพระนคร.
- สุรพงษ์ ชูรังสฤษฎ์. (2547). *การควบคุมภายในและการจัดทำรายงานภาคปฏิบัติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.op.mahidol.ac.th/ia/km.html>
- หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2535, 13 สิงหาคม). *เรื่อง แต่งตั้งหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง*. คำสั่ง กท 0505/269.
- หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2560, 8 สิงหาคม). *เรื่อง การจัดทำล้งพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้*. คำสั่ง กท 0520/769.
- อรพินทร ชุมชม. (2545). *เอกสารคำสอน วิชา วป.502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีรัตน์ มณีรัตน์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สาธารณสุข, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุทัยวรรณ จรุงวิภู. (2556). *การบริหารความเสี่ยงสำหรับบุคคล*. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอนกกุล กริมแสง. (2526). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange, in Berkowitz*. New York: Academic Press.
- Beach. (1965). *Personnel management people at work*. New York: The Macmillan.
- Berelson, B. (1974). *Human behavior*. New York: Harcourt Brace and World.
- Cribbin. (1981). *Leadership is an influence process that enables managers to get their people to do willingly what must be done, do well what ought to be done*. n.p.
- Dafe, R. L. (1988). *Management*. Chicago: The Dryden Press.
- Good. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. . New York: The world publishing.

- Koontz, H. & Weihrich, H. (1982). *Essentials of management*. New Delhi: TaTa McGraw-Hill.
- Leavitt, H. . (1964). *Readings in managerial psychology* (5<sup>th</sup> ed.). University of Chicago Press.
- Maslow. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321-333.
- McGregor, D. (1960). *The Human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchell, L. (1987). *People in organizations: An introduction to organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (6<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, N.J.:Pearson/ Prentice Hall.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (2002). *Consumer behavior*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Skinner, B. F. (1972). *Beyond freedom and dignity*. New York: Alfred A. Knopf.
- Steers, M. R. (1977). *Organizational effectiveness a behavioral view*. San Monica California: Goodyear.
- Vroom, H. (1964). *Work and motivation*. Now York: Wiley and Sons.
- Wolman, B. B. (1973). *Dictionary of behavioral science*. London: Litton Educational.



## ภาคผนวก



1137720442

BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ภาคผนวก ก  
กรอบแนวคิด



1137720442

BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966)

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ค	1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	การทำงานเป็นไป ตามเป้าหมาย	1. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจ ในการเฝ้าตรวจการณ์และรักษา พื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา
			2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ จังหวัดสงขลาได้ทุกสภาวะ สถานการณ์ตามที่อยู่บังคับบัญชา สั่งการ
			3. ท่านสามารถที่จะคุ้มครอง บุคคลสำคัญที่ผ่าน เข้า-ออก ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา
			4. ท่านสามารถปกป้องสถานที่ หน่วยงานราชการ และสถานที่ สำคัญอื่น ๆ ในพื้นที่ได้
			5. ท่านสามารถใช้ความรู้ ประสบการณ์การของท่าน ในการแก้ไขปัญหา หรือ ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาได้
			6. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไข ปัญหาหากเกิดกรณีฉุกเฉิน หรือ หากเกิดเหตุการณ์เฉพาะ ที่ต้องตัดสินใจทันทีได้



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเคอร์ริค เฮอร์เบอร์ค (ต่อ)	2. การยอมรับ นับถือ	การได้รับ การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน	7. ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและ อำนวยความสะดวกจากประชาชน ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา และ ในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี
			8. ท่านคิดว่า ประชาชนในพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมาและในจังหวัด สงขลา มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ของหน่วยงานท่านเสมอ
			9. ผู้บังคับ บัญชา เพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน มีความเชื่อมั่นและยอมรับ ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน
			10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ ของหน่วยงานของท่าน สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้
			11. ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่สามารถ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน ในการปฏิบัติเมื่อหน่วยงาน ของท่านร้องขอ



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ก (ต่อ)	3. งานที่ท้าทาย	งานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ในลักษณะท้าทาย ความรู้ ความสามารถ และความถนัด	12. ท่านสามารถปฏิบัติงานและ ตอบสนองภารกิจและเงินบรรล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่กองทัพเรือกำหนด
			13. ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับ ครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ รับผิดชอบได้
			14. ท่านสามารถที่จะเข้าไปตรวจ ค้นบุคคลและรถที่ต้องสงสัย เมื่อได้รับการแจ้งจากพลเมืองดี ในพื้นที่ได้
			15. ท่านสามารถที่จะจัดวาง ป้องปรามการทำความผิด และ ผู้ที่ไม่หวังดีที่จะพยายามก่อ ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้
			16. ท่านสามารถเป็นครูผู้ช่วยสอน หนังสือหรือสอนวิชาชีพใน โรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรครู เมื่อทางโรงเรียนมีการร้องขอ



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ก (ต่อ)	4. ความรับผิดชอบ	การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสั่งการจาก หน่วยเหนือ	17. ท่านสามารถปฏิบัติงานในการตั้งจุดสกัด จุดตรวจค้นในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา
			18. ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของต้องห้ามนำเข้ามาในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา
			19. ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติให้ดีและเกิดความปลอดภัยสูงสุด
			20. ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมอย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่งแยกและเลือกปฏิบัติ
			21. ในการลาดตระเวนตรวจการณ์ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในจังหวัดสงขลา ท่านจะปฏิบัติอย่างระมัดระวังและรอบคอบที่สุดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดลาดตระเวนของท่านปลอดภัย



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ก (ต่อ)	5. ความก้าวหน้า	โอกาสในการ เติบโตในหน้าที่ การงาน การได้รับ การปรับเลื่อนยศ หรือตำแหน่ง ที่ดีกว่าเดิม	22. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มากกว่าคนที่อยู่ในที่ตั้งปกติ
			23. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ พื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้ รับการพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้น
			24. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น
	6. ความเจริญ ก้าวหน้าส่วนบุคคล	ได้รับโอกาส ให้ใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และการได้ ประสบการณ์ ในการทำงาน	25. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาสดำเนินการพิจารณาเสนอ ชื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ
			26. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับ การพิจารณาคะแนนพิเศษ ในการสอบเลื่อนยศที่สูงขึ้น เป็นอันดับแรก



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ค (ต่อ)	7. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	สัมพันธ์ภาพอันดี กับบุคคลอื่น ภายในหน่วยงาน สามารถให้ความ ช่วยเหลือและให้ ความร่วมมือ ระหว่างกันทั้งใน หน้าที่และต่าง หน้าที่กัน	27. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อน ร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงาน ร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติ และงานกิจกรรมอื่น ๆ
			28. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ท่านจะได้ประสบการณ์ แนวคิด และทัศนคติใหม่ ๆ จากเพื่อน ร่วมงาน และประชาชนในพื้นที่
	8. การปกครอง บังคับบัญชา	การปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลและ ความยุติธรรม รวมถึงการยอมรับ ในการปฏิบัติงาน คำแนะนำ และ ให้คำปรึกษา	29. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ การตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงาน
			30. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา สามารถให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของ ท่านได้เสมอ
			31. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา จะมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและ ทั่วถึงในทุกระดับชั้นยศ



1137720442



แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ก (ต่อ)	9. นโยบายและ การบริหาร	ความชัดเจน ของนโยบาย ในการบริหารงาน ภายในหน่วยงาน	32. ท่านมีความเข้าใจและรับทราบ เหตุผลในการไปปฏิบัติงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา
			33. ท่านคิดว่านโยบาย ในการปฏิบัติงาน และ การบริหารงานภายในหน่วย สอดคล้องสถานการณ์ และ การแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา
	10. สภาพการ ทำงาน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน	34. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศ ทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และ ศาสนาได้
			35. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพการทำงานและในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่ หน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติงานได้
			36. ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่าน ไปปฏิบัติงาน จะมีการปรับปรุง สภาพการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดีขึ้นตาม งบประมาณที่ได้รับทุก ๆ ปีต่อไป



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความถาม
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ค (ต่อ)	11. ความมั่นคง ในการทำงาน	ความแน่นอน ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่	37. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในการได้รับมอบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ ท่านมีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น
			38. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ ในการได้รับมอบในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านสามารถ นำมาประยุกต์และปรับใช้กับ หน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะ ของงาน หน้าที่และภารกิจ ที่มีลักษณะที่เหมือนกันได้
			39. เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติ หน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัด สงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่ การทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้น



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความ
แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดเดอริค เฮอ์เบอร์ค (ต่อ)	12. ค่าตอบแทน	การได้รับค่าจ้าง เงิน และสวัสดิการ และค่าตอบแทน อันเกิดจาก การปฏิบัติงาน	40. เมื่อท่านไปไปปฏิบัติงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา แล้วจะทำให้ท่านได้รับ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น
			41. ท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนจาก การไปปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลานั้น ควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น
			42. เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะ ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ มีความเหมาะสมดี



1137720442

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของ จีรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2553)

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับ ความเสี่ยงและ การบริหารความ เสี่ยงของจีรพร สุเมธีประสิทธิ์	1. ด้าน ความสัมพันธ์กับ คนอื่น	ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	1. การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน เช่น การตั้งด่านจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจคัน จะทำให้ ความสัมพันธ์ในชุดปฏิบัติงาน ด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี 2. การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบ ระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก มากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
	2. ด้านความ ปลอดภัย	ความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้องกับความ ปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3. การปฏิบัติงาน ในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจคัน แต่ละครั้ง จะมีความปลอดภัย 4. สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติ หน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัย จากผู้ไม่หวังดี ที่เข้ามาโจมตี ฐานที่ตั้งหน่วยเป็นอย่างดี
	3. ด้านทรัพย์สิน	ความเสี่ยงที่จะเกิด ความสูญเสีย เสียหายต่อ ทรัพย์สิน ส่วนบุคคล	5. ห้องนอนและอุปกรณ์ ในห้องนอน โต๊ะ ตู้ ชั้นเก็บของ ในหน่วยงานที่ท่าน ไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษา ความปลอดภัยดี



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อความถาม
แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของจิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (ต่อ)	4. ด้านสุขภาพ	ความเสี่ยงในเรื่องของการดูแลและบริหารสุขภาพของตนเอง	6. การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ
			7. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่งลง
	5. ด้านอาชีพการงาน	ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน	8. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบ หากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่าน มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน ไม่มีความมั่นคง
			9. ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น



1137720442

แนวคิด/ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของจิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (ต่อ)	6. ด้านสภาพแวดล้อม	ความเสี่ยงจากการที่สภาพแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล	10. การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และมีสวนยาง สวนปาล์มจำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร
			11. สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร



1137720442

**ภาคผนวก ข**

**ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ค่า IOC**



1137720442

BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

**ค่า IOC รายข้อ**  
**ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม**

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	อายุ ..... ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ชั้นยศ ( ) พลทหารกองประจำการ ( ) นายทหารชั้นประทวน ( ) นายทหารชั้นสัญญาบัตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา ( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมศึกษา/ ปวช. ( ) อนุปริญญา/ ปวส. ( ) ปริญญาตรี และสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	รายได้ต่อเดือน ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001-15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท ( ) 20,001-25,000 บาท ( ) 25,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442



ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6	ระดับตำแหน่ง/ ขั้นเงินเดือน ( ) ระดับพลทหารประจำการ ( ) ระดับนายทหารประทวน 1 ( ) ระดับนายทหารประทวน 2 ( ) ระดับนายทหารประทวน 3 ( ) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 1 ( ) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 2 ( ) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการ  
ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น</b>							
1	การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุด ตรวจค้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในชุด ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบ ระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก มากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย</b>							
3	การปฏิบัติงาน ในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจกันแต่ละครั้ง จะมี ความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี ระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่ หวังดีที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วยเป็น อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน</b>							
5	ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอน โต๊ะ ตู้ ชั้นเก็บของในหน่วยงานที่ท่าน ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ มีระบบ การรักษาความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเสี่ยงด้านสุขภาพ</b>							
6	การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ ในแต่ละมื้อทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่าน ได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตาม หลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน</b>							
7	ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่ลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบ หากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่านมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่านไม่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม</b>							
10	การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา ป่าทึบ และมีสวนยาง สวนปาล์มจำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน ในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
1	ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจในการเฝ้าตรวจการณ์และรักษาพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสภาวะ สถานการณ์ตามผู้บังคับบัญชา สั่งการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้อง อันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่าน เข้า- ออก ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสามารถปกป้องสถานที่หน่วยงาน ราชการ และสถานที่สำคัญอื่น ๆ ในพื้นที่ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านใน การแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้ หากเกิดเหตุการณ์ ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจในขณะนั้น ทันทีได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>การยอมรับนับถือ</b>							
7	ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้ ได้รับความร่วมมือและอำนาจ ความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลา ให้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านคิดว่า ประชาชนในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลา มี ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของ หน่วยงานท่านเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่านมีความเชื่อมั่นและ ยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านคิดว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของ หน่วยงานของท่าน สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและ ภาคเอกชนในพื้นที่สามารถให้ความ ร่วมมือและสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่าน ต้องการความร่วมมือ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
งานที่ท้าทาย							
12	ท่านสามารถปฏิบัติงานและ ตอบสนองภารกิจตามนโยบายที่ได้รับ มอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่กองทัพเรือกำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับ ครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ รับผิดชอบได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านสามารถที่จะเข้าไปตรวจค้น บุคคลและ รถที่ต้องสงสัยเมื่อได้รับ การแจ้งจากพลเมืองดี ในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ ตามที่รับแจ้งเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านสามารถที่จะ จัดขวาง ป้อมปราม การกระทำความผิด และผู้ที่ไม่หวังดีที่ จะพยายามก่อความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัด สงขลาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือ วิชาชีพในโรงเรียนที่ยังขาดแคลน บุคลากรครู หากทางโรงเรียนมีการ ร้องขอจากหน่วยงานของท่านในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส และจังหวัด สงขลาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความรับผิดชอบ</b>							
17	ท่านสามารถปฏิบัติงานในการตั้งจุด สกัด จุดตรวจค้น ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของผิดกฎหมาย ต้องห้ามนำเข้ามาในพื้นที่สนามบิน นราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติ ให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติ ด้วยความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่ง แยกเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ เลือปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ในการลาดตระเวนตรวจการณ์ใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ จังหวัดสงขลา ท่านจะปฏิบัติอย่าง ระมัดระวังและรอบครอบที่สุดเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดลาดตระเวนของ ท่านปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442



ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความก้าวหน้า</b>							
22	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบของจังหวัดสงขลา จะทำให้ ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การ ทำงานของท่านมากกว่าคนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนยศที่ สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน ได้รับการพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีรายได้เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล</b>							
25	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการ ได้รับมอบในพื้นที่สนามบิน นราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาส ได้รับการพิจารณาเสนอชื่อให้ได้รับ บำเหน็จความชอบ 2 ชั้นในปีถัดไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการ ได้รับมอบในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับการ พิจารณาคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบ เลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>							
27	ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อน ร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติและงาน อื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้ แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและ ประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และใน พื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>							
29	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ตัวท่านได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
31	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันได้ อย่างทั่วถึงทุกระดับ ทุกชั้นยศ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>นโยบายและการบริหาร</b>							
32	ท่านมีความเข้าใจและรับทราบเหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
33	ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วย สอดคล้องสถานการณ์และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>สภาพการทำงาน</b>							
34	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศ ทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลาที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานในที่ตั้งปกติได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่ในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

ข้อ ที่	ชื่อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ความมั่นคงในการทำงาน</b>							
37	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการ ได้รับมอบใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่ม มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการ ได้รับมอบใน พื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีสามารถ นำมาประยุกต์ใช้และปรับใช้กับ หน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะของ งาน หน้าที่และภารกิจ ที่มีลักษณะที่ เหมือนกันได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและใน พื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำ ให้หน้าที่ การทำงานและชีวิตความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ค่าตอบแทน</b>							
40	เมื่อท่านไปปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่ รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ ท่านได้รับ เงินเดือน และค่าตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อ ที่	ข้อรายการ	คะแนนความเชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
41	เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่างๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ นั้นมีความเหมาะสมดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	ท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลานั้น ควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้



1137720442

**ภาคผนวก ค**

**ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการ  
 ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน  
 ภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	73.2
	Excluded <sup>a</sup>	11	26.8
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	11



## Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่านจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในชุดปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี	46.03	5.55	.75	.70
2. การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก มากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	45.97	5.48	.77	.70
3. การปฏิบัติงาน ในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้นแต่ละครั้ง จะมีความปลอดภัย	45.97	5.48	.77	.70
4. สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่หวังดี ที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วยเป็นอย่างดี	46.07	5.37	.86	.68
5. ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอน โต๊ะ ตู้ ชั้น เก้าอี้ของในหน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยดี	46.07	5.44	.82	.69
6. การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ	46.03	5.48	.79	.69



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่ง	45.63	8.31	-.39	.82
8. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบหากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของท่านมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่านไม่มีความมั่นคง	45.77	7.77	-.16	.81
9. ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาในตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น	45.60	7.14	.14	.77
10. การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และมีสวนยางสวนปาล์มจำนวนมาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร	45.53	6.88	.37	.75
11. สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านพอสมควร	45.67	7.47	-.04	.80



1137720442

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ  
หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.17	9.52	3.09	11.00

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	73.2
	Excluded <sup>a</sup>	11	26.8
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	42

## Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจในการเฝ้าตรวจการณ์และรักษาพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้	183.13	46.19	.32	.92
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสถานะสถานการณ์ตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการ	183.10	45.96	.36	.92
3. ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่าน เข้า-ออก ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	183.53	48.05	.23	.92
4. ท่านสามารถปกป้องสถานที่หน่วยงานราชการ และสถานที่สำคัญอื่น ๆ ในพื้นที่ได้	183.53	48.19	.18	.92
5. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้	183.70	48.91	-.07	.92
6. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจในขณะนั้นทันทีได้	183.70	49.04	-.10	.92
7. ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี	183.53	48.05	.23	.92



1137720442

BUU 1Thesis 59930086 Independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือและอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี	183.53	48.05	.23	.92
8. ท่านคิดว่า ประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาและในจังหวัดสงขลา มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานท่านเสมอ	183.53	48.05	.23	.92
9. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	183.57	48.67	.00	.92
10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี	183.57	48.67	.00	.92
11. ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่สามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่านต้องการความร่วมมือ	183.57	48.67	.00	.92
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานและตอบสนองภารกิจตามนโยบายที่ได้รับมอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กองทัพเรือกำหนด	182.63	47.41	.34	.92
13. ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ่มครองและปกป้องอันตรายให้กับครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่รับผิดชอบได้	183.00	46.69	.25	.92



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14. ท่านสามารถที่จะเข้าไปตรวจค้นบุคคลและรถที่ต้องสงสัยเมื่อได้รับการแจ้งจากพลเมืองดีในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ตามที่รับแจ้งเสมอ	183.57	48.67	.00	.92
15. ท่านสามารถที่จะ ชัดขวาง ป้องปราม การกระทำความผิด และผู้ที่ไม่หวังดีที่จะพยายามก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้	183.57	48.67	.00	.92
16. ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือวิชาชีพในโรงเรียนที่ยังขาดแคลนบุคลากรครูหากทางโรงเรียนมีการร้องขอจากหน่วยงานของท่านในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้	183.57	48.67	.00	.92
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานในการตั้งจุดสกัดจุดตรวจค้น ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.67	46.16	.58	.91
18. ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และสิ่งของผิดกฎหมายต้องห้ามนำเข้ามาในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.70	46.15	.51	.91
19. ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครูนักเรียน และพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด	183.57	48.67	.00	.92



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
20. ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและพระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกัน อย่างยุติธรรม ไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ เลือกปฏิบัติ	182.67	46.85	.41	.92
21. ในการลาดตระเวนตรวจการณ์ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ท่านจะปฏิบัติอย่างระมัดระวังและรอบคอบ ที่สุดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดลาดตระเวนของท่านปลอดภัย	183.57	48.67	.00	.92
22. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบของ จังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงานของท่านมากกว่าคนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ	182.70	45.60	.63	.91
23. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนยศที่สูงขึ้น	182.73	45.03	.69	.91
24. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ใน พื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	182.80	45.27	.56	.91



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการพิจารณาเสนอชื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ 2 ชั้นในปีถัดไป	182.77	45.63	.52	.91
26. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก	182.77	45.63	.52	.91
27. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานที่ท่านจะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติและงานอื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.70	46.49	.44	.91
28. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.70	46.49	.44	.91
29. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา	183.07	47.58	.12	.92



1137720442



ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
30. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ตัวท่านได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา	182.80	44.03	.78	.91
31. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ ทุกชั้นยศ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา	182.80	44.03	.78	.91
32. ท่านมีความเข้าใจและรับทราบเหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.80	44.03	.78	.91
33. ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วยสอดคล้องสถานการณ์ และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา	182.80	44.03	.78	.91
34. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ตามภูมิประเทศ ทั้งวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และศาสนาได้	182.80	44.03	.78	.91
35. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและในสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่มีความแตกต่างจากสภาพการทำงานในที่ตั้งปกติได้	182.87	43.15	.86	.91



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
36. ท่านสามารถปรับสภาพการทำงานของท่านให้เข้ากับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบและเพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้เป็นอย่างดี	182.80	44.72	.65	.91
37. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	182.80	44.79	.64	.91
38. ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบใน พื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านมีสามารถนำมาประยุกต์ใช้และปรับใช้กับหน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะของงาน หน้าที่ และภารกิจที่มีลักษณะที่เหมือนกันได้	182.77	44.53	.73	.91
39. เมื่อจบภารกิจในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้หน้าที่การทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	182.77	44.53	.73	.91
40. เมื่อท่านไปไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ท่านได้รับ เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น	182.80	44.10	.77	.91



1137720442

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
41. เมื่อท่านได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ นั้นมีความเหมาะสมดี	184.43	49.01	-.10	.92
42. ท่านคิดว่าจากสถานะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลานั้นควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น	182.80	44.10	.77	.91

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
155.57	48.67	6.98	34.00



1137720442

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



1137720442

BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

---

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับกรวิจัยเพื่อทำรายงานการค้นคว้าแบบอิสระของนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการศึกษาและวิเคราะห์ในเชิงวิชาการ ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของกำลังพลที่ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ และเติมค่าลงในช่องว่าง

1. อายุ ..... ปี (เต็มปี)
2. ชั้นยศ
 

<input type="checkbox"/> 1) พลทหารกองประจำการ	<input type="checkbox"/> 2) นายทหารชั้นประทวน
<input type="checkbox"/> 3) นายทหารชั้นสัญญาบัตร	
3. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส
<input type="checkbox"/> 3) หย่าร้าง	
4. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1) ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2) มัธยมศึกษา/ ปวช.
<input type="checkbox"/> 3) อนุปริญญา/ ปวส.	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาตรี และสูงกว่า
5. รายได้ต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2) 10,001-15,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3) 15,001-20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4) 20,001-25,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5) 25,001 บาทขึ้นไป	
6. ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน
 

<input type="checkbox"/> 1) ระดับพลทหารประจำการ	<input type="checkbox"/> 2) ระดับนายทหารประทวน 1
<input type="checkbox"/> 3) ระดับนายทหารประทวน 2	<input type="checkbox"/> 4) ระดับนายทหารประทวน 3
<input type="checkbox"/> 5) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 1	<input type="checkbox"/> 6) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 2
<input type="checkbox"/> 7) ระดับนายทหารสัญญาบัตร 3	



1137720442

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ในประเด็นต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดให้

จริง	หมายถึง	เป็นจริงร้อยละ 80-100
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	เป็นจริงร้อยละ 60-79
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	เป็นจริงร้อยละ 40-59
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	เป็นจริงร้อยละ 20-39
ไม่จริง	หมายถึง	เป็นจริงน้อยกว่าร้อยละ 20

ข้อ	การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
<b>ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น</b>						
1	การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งด่านจุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในชุดปฏิบัติงานด้วยกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี					
2	การปฏิบัติงานในห้วงวงรอบระยะเวลา 1 ปี จะทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกมากกว่าลบกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย</b>						
3	การปฏิบัติงาน ในการตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด จุดตรวจค้นแต่ละครั้ง จะมีความปลอดภัย					



1137720442

ข้อ	การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
4	สถานที่ตั้งหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัยจากผู้ไม่หวังดี ที่เข้ามาโจมตีฐานที่ตั้งหน่วยเป็นอย่างดี					
<b>ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน</b>						
5	ห้องนอนและอุปกรณ์ในห้องนอน โต๊ะ ตู้ ชั้นเก็บ ของในหน่วยงานที่ท่านไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระบบการรักษาความปลอดภัย					
<b>ความเสี่ยงด้านสุขภาพ</b>						
6	การบริโภคอาหารที่หน่วยจัดเตรียมให้ในแต่ละมื้อ ทุก ๆ วัน ท่านคิดว่าท่านได้รับคุณค่าอาหารที่เป็น ประโยชน์ตามหลักโภชนาการที่ครบถ้วนทุกมื้อ					
7	ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจที่ท่านได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้ท่านสุขภาพที่แย่ลง					
<b>ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน</b>						
8	ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่าน ตามภารกิจ ที่ท่านได้รับมอบหากการปฏิบัติงานและหน้าที่ของ ท่านมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อบกพร่อง จะทำให้ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน ไม่มีความมั่นคง					



1137720442



ข้อ	การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
9	ผลจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของท่านในรอบ 1 ปี จะมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาใน ตำแหน่งงานและยศที่สูงขึ้น					
<b>ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม</b>						
10	การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ จังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นภูเขาป่าทึบ และมีสวนยาง สวนปาล์มจำนวน มาก จะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน พอสมควร					
11	สภาพอากาศในพื้นที่ภาคใต้จะมีอยู่ 2 ฤดูคือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝนที่ยาวนาน จะเป็นอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของท่านในการปฏิบัติงาน ของท่านพอสมควร					



1137720442

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาในประเด็นต่อไปนี้

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	ยิ่งเคยเห็น	เคยเห็น	ใจไม่เห็น	ไม่เห็น	ยิ่งเคยเห็น
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>						
1	ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจในการเฝ้าตรวจการณ์และรักษาพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาได้ทุกสภาวะสถานการณ์ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ					
3	ท่านสามารถที่จะคุ้มครองและปกป้องอันตรายให้กับบุคคลสำคัญที่ผ่าน เข้า-ออก ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					
4	ท่านสามารถปกป้องสถานที่หน่วยงานราชการ และสถานที่สำคัญอื่น ๆ ในพื้นที่ได้					
5	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่านในการแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้					
6	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินที่ต้องตัดสินใจในขณะนั้นทันทีได้					



1137720442

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	ง บ อ ย ค ด ห น เ ห	บ ค ด ห น เ ห	จ บ อ ย ค ด ห น เ ห	ม เ ค ด ห น เ ห	ง บ อ ย ค ด ห น เ ห
<b>การยอมรับนับถือ</b>						
7	ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ ท่านจะได้รับความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกจากประชาชนในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลาให้เป็นอย่างดี					
8	ท่านคิดว่า ประชาชนในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและ ในจังหวัดสงขลา มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของ หน่วยงานท่านเสมอ					
9	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
10	ท่านคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและ ภาคเอกชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี					
11	ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่ สามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานของท่านต้องการความร่วมมือ					
<b>งานที่ทำทนาย</b>						
12	ท่านสามารถปฏิบัติงานและตอบสนองภารกิจ ตามนโยบายที่ได้รับมอบ จนบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กองทัพเรือกำหนด					
13	ท่านสามารถที่จะลาดตระเวน คุ่มครองและปกป้อง อันตรายให้กับครู นักเรียนและพระภิกษุ ในพื้นที่รับผิดชอบได้					
14	ท่านสามารถที่จะเข้าไปตรวจค้นบุคคลและ รถที่ต้อง สงสัยเมื่อได้รับการแจ้งจากพลเมืองดี ในพื้นที่จังหวัด นราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้ตามที่รับแจ้งเสมอ					



1137720442

BUU-IThesis 59930086 independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จง แยก คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน
15	ท่านสามารถที่จะ ชัดขวาง ป้องปราม การกระทำความผิด และผู้ที่ไม่หวังดีที่จะพยายามก่อความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาสและในจังหวัดสงขลาได้					
16	ท่านสามารถเป็นครูสอนหนังสือหรือวิชาชีพในโรงเรียน ที่ยังขาดแคลนบุคลากรครู หากทางโรงเรียนมีการร้องขอ จากหน่วยงานของท่านในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสและ ในจังหวัดสงขลาได้					
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
17	ท่านสามารถปฏิบัติงานในการตั้งจุดสกัด จุดตรวจค้น ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดสงขลา					
18	ท่านสามารถเฝ้าตรวจบุคคล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และ สิ่งของผิดกฎหมายต้องห้าม นำเข้ามาในพื้นที่สนามบิน นราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					
19	ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียน และ พระภิกษุ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ท่านจะปฏิบัติ ให้ดี และเกิดความปลอดภัยสูงสุด					
20	ในการปฏิบัติงานในการคุ้มครองครู นักเรียนและ พระภิกษุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านจะ ปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ไม่มีการ แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ เลือปฏิบัติ					
21	ในการลาดตระเวนตรวจการณ์ในพื้นที่สนามบิน นราธิวาสและในพื้นที่จังหวัดสงขลา ท่านจะปฏิบัติอย่าง ระมัดระวังและรอบครอบที่สุดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใน ชุดลาดตระเวนของท่านปลอดภัย					



1137720442

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จง ประกอบ คะแนน	คะแนน	คะแนน เต็ม	คะแนน เต็ม	จง ประกอบ คะแนน
<b>ความก้าวหน้า</b>						
22	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่าน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของท่านมากกว่า คนที่อยู่ใน ณ ที่ตั้งปกติ					
23	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา จะทำให้ท่านได้รับ การพิจารณาเลื่อนยศที่สูงขึ้น					
24	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาจะทำให้ท่านได้รับ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล</b>						
25	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัด สงขลาจะทำให้ท่าน มีโอกาสได้รับการพิจารณาเสนอชื่อ ให้ได้รับบำเหน็จความชอบ 2 ชั้น ในปีถัดไป					
26	ผลจากการไปปฏิบัติหน้าที่ในการได้รับมอบในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัด สงขลาจะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาคะแนนเพิ่มพิเศษ ในการสอบเลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
27	ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานที่ท่านจะได้ ปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งงานในหน้าที่ต้องปฏิบัติและงาน อื่น ๆ ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					



1137720442

BUU-IThesis 59930086 Independent study / rev: 23072561 13:49:14 / seq: 130

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	จง บ ย อ ย ค ด ห เ น	ม อ ด ห เ น	จ น เ ม เ น	ม อ ด ห เ น	จ น เ ม เ น
28	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าท่านจะได้แนวคิดและทัศนคติใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>						
29	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจของท่าน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา					
30	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ตัวท่านได้เสมอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา					
31	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกันได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ ทุกชั้นยศในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา					
<b>นโยบายและการบริหาร</b>						
32	ท่านมีความเข้าใจและรับทราบเหตุผลในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					
33	ท่านคิดว่านโยบายในการปฏิบัติงานและการบริหารงานภายในหน่วยสอดคล้องสถานการณ์และการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา					



1137720442



ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา	งบประมาณ คณะ	งบ คณะ	งบ คณะ	งบ คณะ	งบ คณะ
คำตอบแทน						
40	เมื่อท่าน ไปไปปฏิบัติงาน ในพื้นที่สนามบินนราธิวาสและ ในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลาแล้วจะทำให้ท่าน ได้รับ เงินเดือน และค่าตอบแทน ที่เพิ่มมากขึ้น					
41	เมื่อท่าน ได้รับอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ สนามบินนราธิวาสและในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดสงขลา แล้ว ท่านคิดว่า สินไหม เบี้ยประกันภัยต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ นั้นมีความเหมาะสมดี					
42	ท่านคิดว่าจากสภาวะเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ ในปัจจุบัน ค่าตอบแทนจากการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ สนามบินนราธิวาส และในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัด สงขลานั้นควรที่จะมีการปรับเพิ่มมากขึ้น					



1137720442



**ภาคผนวก จ**

**ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย**



1137720442

BUU iThesis 59930086 independent study / recv: 23072561 13:49:14 / seq: 130

