

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

น.อ. สมศักดิ์ ขาวสุวรรณ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอกสมศักดิ์ ขาวสุวรรณ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีัย ธารเสนา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีัย ธารเสนา)
วันที่....8....เดือน.....มกราคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา ดร. ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ รองศาสตราจารย์ ดร. วิภาวี พิจิตบันดาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พชณีย์ ธรรมเสนา และอาจารย์ สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้ความกรุณา อุทิศเวลา ให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาในการทำการศึกษาเพื่อความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ดร. มนตรี วีรยางกูล ที่ปรึกษาระบบข้อมูลสารสนเทศ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พล.ร.อ. เกาะหลัก เจริญรุรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ที่ให้ความกรุณา อุทิศเวลา ตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และวิจารณ์ผลงานทำให้ งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ๆ ทุกคนที่ให้ความสนใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

น.อ. สมศักดิ์ ขาวสุวรรณ

57930311: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ/

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

น.อ. สมศักดิ์ ขาวสุวรรณ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน
ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (WORK
MOTIVATION OF OFFICERS AT THE NATIONAL DISASTER WARNING CENTER,
MINISTRY OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวัฒน์ พิมลจินดา, ปร.ด. 85 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติ
แห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ
และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลจาก
ประชากรทั้งหมด คือ เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 125 คน
โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการวิจัยมีดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา
แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่รายด้านแล้ว พบว่า มีเพียง 4 ด้านเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน
ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคง
ในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศหญิง และ
เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ พบว่า
เจ้าหน้าที่ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี เจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ
การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสด และเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง
30,001-40,000 บาท จะเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

57930311: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION / OFFICER AT NATIONAL DISASTER WARNING CENTER/ MINISTRY OF INFORMATION AND COMMUNICATION

GP. CAPT. SOMSAK KHAOSUWAN: WORK MOTIVATION OF OFFICERS AT THE NATIONAL DISASTER WARNING CENTER, MINISTRY OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY. ADVISOR: THANAWAT PIMOLJINDA, Ph.D. 85 P. 2015

The purposes of this study were: 1) to study work motivation of officers at the National Disaster Warning Center, Ministry of Information and Communication Technology, and; 2) to compare overall work performance motivation of officers and each for aspect as classified by gender, age, education level, work experience, marital status, and average monthly income. The sample used in this study were 125 officers. The results revealed that:

1. Male officers of the National Disaster Warning Center had a higher work performance motivation level than female officers.

2. The officers of the National Disaster Warning Center aged 40-49 years had the highest work performance motivation level, followed by the officers aged 20-29 years, then officers aged 50-59 years. Officers aged 30-39 years showed the minimum work motivation by age group.

3. Officers of the National Disaster Warning Center with a bachelor degree had the highest work performance motivation level, followed by the officers with higher than a bachelor degree. Officers with lower than a bachelor degree had the minimum work motivation.

4. Officers of the National Disaster Warning Center with more than 11 years' work experience had the highest work performance level, followed by officers who have less than 1 year's work experience, and then officers who have 1 - 5 years' work experience. Officers with 6-10 years' work experience had minimum motivation.

5. Single officers of the National Disaster Warning Center had the highest work performance motivation level, followed by widowed/divorced/separated officers. Married officers had minimum work motivation.

6. Officers of the National Disaster Warning Center who have a monthly income of 30,001-40,000 baht had the highest work performance motivation level, followed by those with a monthly income of 20,001-30,001 baht, and then those with monthly incomes between 10,001-20,000 baht. Officers with a monthly income of more than 40,000 baht had the minimum work motivation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากร	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
เกณฑ์การแปลผล	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	31
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	31
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติ แห่งชาติ	34
ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ.....	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	79
ประวัติย่อของผู้วิจัย	85

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)	28
2 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	31
3 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	32
4 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	32
5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน	33
6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	33
7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	34
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	35
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความสำเร็จของงาน	36
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	37
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความรับผิดชอบของงาน	38
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
13 สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงาน	40
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	41
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านนโยบายการบริหาร	42
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านค่าตอบแทน	43
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	45
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
20 สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	47
21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามเพศ	48
22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามอายุ	49
23 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	51
24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตาม อายุการทำงาน	53
25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	55
26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาทีเท่านั้น กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อให้เกิดความจำเป็น ที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านบริหารองค์การจากเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่ มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจ ไปสู่การกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรตามสายการบังคับบัญชา

องค์การและการจัดการมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือองค์ประกอบด้านงานและองค์ประกอบด้านคน การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ (กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547, หน้า 1) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในหมวด 4 ที่ระบุว่า “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ” มาตรา 72 “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” และมาตรา 73 “ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551)

ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเนื่องมาจากเหตุการณ์ธรณีพิบัติภัย (คลื่นสึนามิ) เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยร้ายแรงที่สุด การจัดตั้งครั้งแรกสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ต่อมาจึงได้โอนมาสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีที่ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ๙ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร และมีศูนย์ปฏิบัติการตั้งอยู่ที่ ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร ภายในบริเวณเดียวกับกรมอู่ศูนย์มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยปฏิบัติการทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลกลางทางด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติและควบคุมสั่งการ ตลอดจนแจ้งเตือนภัยพิบัติที่อาจจะเกิดขึ้นภายในประเทศ โดยมีเจ้าหน้าที่ผลัดเวรปฏิบัติงานอยู่ประจำตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อทำหน้าที่เฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลด้านการเตือนภัย กระจายข่าวสารแจ้งเตือนภัย ดำรงไว้ซึ่งการสื่อสารตลอดเวลาแห่งวิกฤติ และการสร้างเครือข่ายการเตือนภัยภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนพร้อมเผชิญเหตุ และเจ้าหน้าที่ให้พร้อมในการป้องกันและบรรเทาภัย ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ต้องมีความพร้อมในทุกด้านเพื่อสร้างความมั่นใจแก่สาธารณชนในการให้ข้อมูลและเตือนภัยธรรมชาติที่ถูกต้อง ชัดเจนและทันเวลา ตลอดจนประกันการสื่อสารให้ดำรงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจัดการกับสถานการณ์ในภาวะวิกฤติอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมในการเป็นศูนย์เตือนภัยพิบัติระดับสากล

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยซึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สังกัดศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ในทุกระดับ ด้วยการสร้างแรงใจเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้น ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานสังกัดศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เพื่อนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ต่อไป

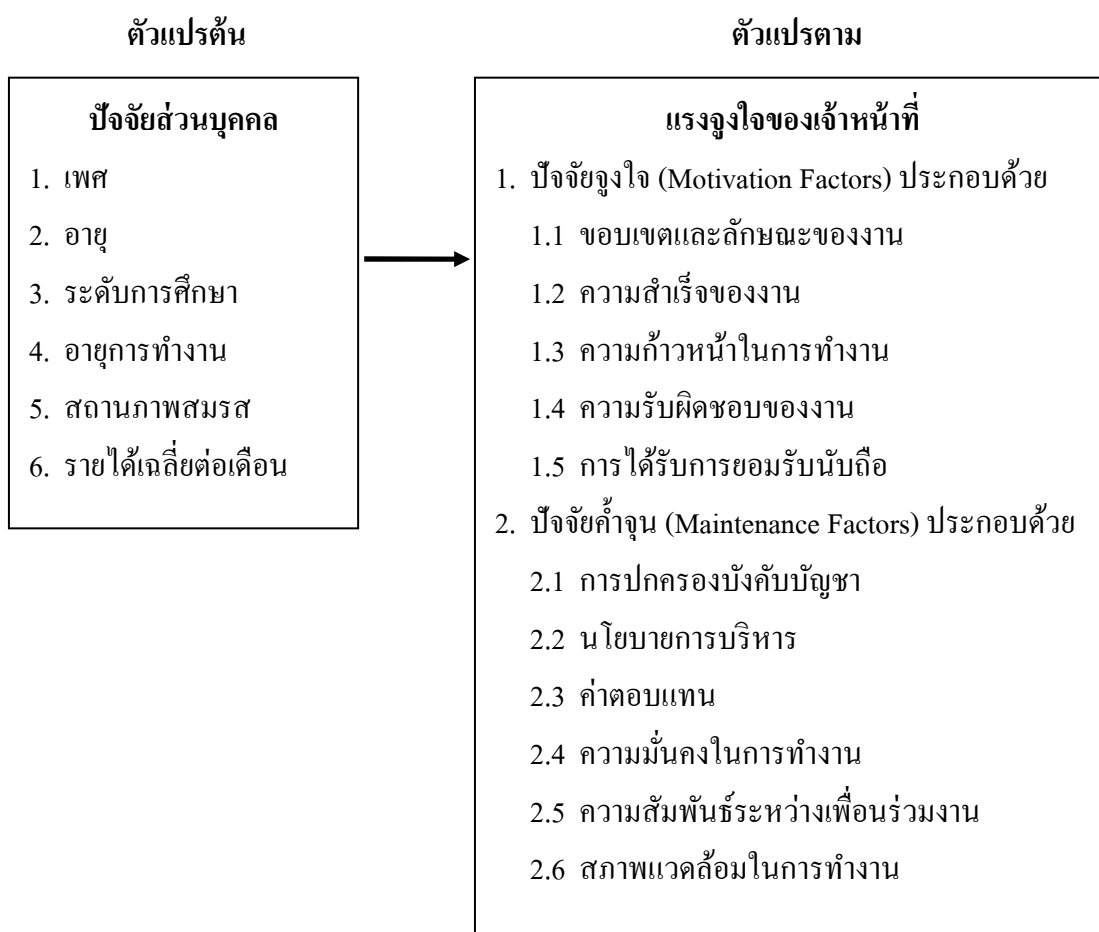
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎี

ต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดบางส่วน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1951 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, หน้า 12) เรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) มาวิเคราะห์และ ประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 6 ด้าน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะปัจจัยที่มีความเหมาะสมกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการศึกษาดังภาพกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใน ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้ออกไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey research) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยอ้างอิงแนวคิดบางส่วนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1991 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, หน้า 12) ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย
 - 1.1 ขอบเขตและลักษณะของงาน
 - 1.2 ความสำเร็จของงาน
 - 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบของงาน
 - 1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย
 - 2.1 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.2 นโยบายการบริหาร
 - 2.3 ค่าตอบแทน
 - 2.4 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งหมด จำนวน 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558 ข้อมูลศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 125 คน โดยในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้จำแนกตามช่วงอายุการทำงาน ประกอบด้วย น้อยกว่า 1 ปี มากกว่า 1 ปี-5 ปี มากกว่า 5 ปี-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการผลักดัน ที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานให้ดีที่สุด ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยกระตุ้นที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะและขอบเขตของงาน ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ขอบเขตและลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในการทำงาน ที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดหรือตรงกับความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ที่จบการศึกษามา ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน โดยสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง

ผลสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จในงานนั้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง การดำเนินการตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับการมอบอำนาจ หรือมอบหมาย และครอบคลุมถึงการมอบหมายให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ รับผิดชอบและให้มีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมอย่างเข้มงวดจนขาดอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบอย่างเต็มที่

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องในการทำงานและผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยและการแสดงความยินดีภายในองค์กร รวมทั้งการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ผลแห่งความสำเร็จจากการทำงานของคุณคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่ง และสายงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารงานขององค์กรจะต้องมีความชัดเจน มีการวางแผนเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ ปฏิบัติตามภารกิจหลัก และมีแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรม มีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติในการใช้ศิลปะในการดำเนินงาน รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตลอดจนการควบคุมความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อประสาน การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ไม่ว่าจะเป็นปฏิภริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกันการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน รายได้หรือผลประโยชน์ที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการการเงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น ควรจะเหมาะสมกับปริมาณงานความเป็นอยู่ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะต้องเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานของตนเอง มั่นใจว่าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตามที่

ต้องการ มีความมั่นคง และได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงการประเมินผลงานขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรมอันจะทำให้บุคคลมีความยั่งยืนในอาชีพ

สถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เช่น แสง เสียง การถ่ายเทของอากาศ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตลอดจน ความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ใช้สอยอย่างเพียงพอในการเก็บเอกสารและสิ่งของต่างๆ ความทันสมัย เพียงพอของอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation) แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movers ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย” (Walters, 1978, p. 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง แรงจูงใจ หมายถึง “สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ภาวะสิ่งแวดล้อม” (Loudon & Bitta, 1988, p. 368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

การจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ” (Schiffman & Kanuk, 1991, p. 69) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำ พฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจน Domjan, 1996) จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็น กระบวนการที่เกิดจากการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือคืนรน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็น พฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มี ทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ ผ่านไปวัน ๆ

2. ความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหา วิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิด การค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือ ประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญ ก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรน เพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้น

ในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุด โดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอก ตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น

การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงาน เพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงาน มาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กรมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบของกิจการให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

คำรังสรรค์ จงวิบูลย์ (2543, หน้า 10) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อื่นทริย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

ปรีชาพรรณ ละอองนวล (2550, หน้า 10) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การแสวงหาสิ่งที่มีกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความมานะมุ่งมั่นต่องาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การจูงใจยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการ ดังนั้น การจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตามพฤติกรรมมนุษย์

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความ ต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจไว้หลายประการดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ เฮอร์เชอเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, หน้า 12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The motivation hygiene theory) เฮอร์เชอเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮอร์เชอเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ

เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่นการที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแนบชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) เป็นทฤษฎีทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด บุคคลนั้นขอมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่าลำดับขั้นของความสนอง แล้วความต้องการขึ้นสูงตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้คือ (Maslow, 1954, p. 411)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and belonging need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจและอาชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความเป็นเจ้าของ (Social and security need) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นและความรู้สึกที่ตัวเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเป็นเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่าง ๆ

4. ความต้องการการยกย่องในสังคม (Esteem of status need) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการได้รับผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self actualization or self realization need) ความต้องการนี้นับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันได้จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

5.1 ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

5.2 ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิตการนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่ รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่ได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนเองอย่างเต็มที่ที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ไปอีกด้วยการที่จะทำได้ก็ต้องเปิดโอกาส และหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งเสริมแรงทุกขุมที่ผู้รับสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไปหากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Maslow & Herzberg จะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น ตราบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ Herzberg สรุปว่า องค์กรประกอบการจูงใจอาจไม่มี ความหมายเลยตราบเท่าที่องค์กรประกอบปัจจัยค่าจูงยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร

ทฤษฎีการจูงใจ ERG & Alderfer

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ฎารณีย์ แผนสมบูรณั, 2548, หน้า 12) ได้เสนอแนะวิธีที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง
3. ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงามซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง ของมาสโลว์นั่นเอง แอลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ-การถดถอย ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการการสร้างสรรค์นอกจากทฤษฎี Hierarchy of Needs ของ มาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ซึ่งกล่าวถึงความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired needs theory) ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ McClelland ความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ McClelland เป็นทฤษฎี ซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีนี้เสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการอำนาจ (Need for power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้

ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้มีสถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอื่นมากกว่า ทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3.2 ความต้องการของความผูกพัน (Need for affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคมเขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พยายามที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหามาให้ดีที่สุด

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤกษ์, 2542, หน้า 49) กล่าวถึง วรูม (Vroom) ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคนซึ่ง วรูม เรียกว่า “ผลลัพธ์แรก” จะถูกกำหนดโดยความชอบที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน ตัวอย่างเช่น หากคนประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลลัพธ์แรก” ของเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ “ผลลัพธ์ที่สอง” ที่เขาชอบคือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่นเงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯตามแนวความคิดของวรูม ได้กล่าวว่าการจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึงการที่บุคคลตีค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น คนบางคนชอบทำงานราชการ เพราะเขาตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง คนบางคนชอบทำงานที่ทำหายและมีความรับผิดชอบสูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น และความชอบที่แตกต่างกันนี้ยัง

แตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาด้วยเช่นเดียวกับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สนใจอีกต่อไป เช่นบางคนอาจเปลี่ยนความชอบในรางวัลที่ได้รับ เมื่อสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนไป เป็นต้น อัตราความชอบอาจแสดงได้โดยลำดับชั้นจาก - 1 ถึง + 1 ความชอบจะเริ่มจาก 0 ถึง 1 และความไม่ชอบจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง - 1 ความรู้สึกเป็นกลางหรือไม่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะอยู่ที่ 0

2. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ตัวอย่าง เช่น คนบางคนคาดหวังว่าหากเขาทำงานหนักขึ้น เขาจะได้อำนาจขึ้น ตรงกันข้ามคนบางคนคิดว่าหากเขาขยันทำงานเขาจะถูกเพื่อนขับออกจากกลุ่ม ซึ่งก็คือเขาไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน ความคาดหวังสามารถแสดงโดยลำดับชั้น จาก 0 ถึง 10 แสดงถึงการที่บุคคลไม่เห็นความเป็นไปได้ว่าการเพิ่มความพยายามจะทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ในขณะที่ 1 แสดงถึงการที่บุคคลเห็นว่าความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำมาซึ่งผลได้ที่ต้องการเสมอ

3. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคล คาดว่าหากผลงานเพิ่มมากขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากในขณะที่หากความเป็นเครื่องมือต่ำ แสดงว่าแม้ผลงานจะเพิ่มมากขึ้น แต่เงินเดือนก็ไม่ได้ขึ้น ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทนเช่นเดียวกับความชอบและความหวัง เป็นเครื่องมือสามารถจัดลำดับได้จาก 0 ถึง 11 แสดงว่าบุคคลขึ้น ในเห็นว่าผลการทำงานที่ดีขึ้นย่อมนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในทางกลับกัน 0 แสดงถึงการที่บุคคลคิดว่าผลงานที่เพิ่มขึ้นไม่มีทางนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ที่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 อย่างนี้ หากมีความเป็นไปได้ว่า บุคคลขยันขันแข็งในการทำงาน ได้รับรางวัลจากความพยายามของเขา และตีค่ารางวัลว่าเป็นความชอบหรือพึงพอใจทั้ง 3 สิ่งนี้จะร่วมกัน ก่อให้เกิดการจูงใจ นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ อาจมีอัตราที่แตกต่างกันได้ เช่น หากความชอบสูง ความคาดหวังสูง และความเป็นเครื่องมือสูง ย่อมก่อให้เกิดการจูงใจสูง แต่ถ้าหากสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่ำกว่าการจูงใจที่บังเกิดก็จะปานกลาง และหากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการต่ำ การจูงใจก็จะอยู่ในอัตราต่ำเช่นกัน เช่น พนักงานบางคนอาจไม่ยอมเลื่อนขั้น เพราะไม่ยอมมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือรู้สึกเครียดมากขึ้นพนักงานก็จะหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2551 กำหนดให้ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทาง มาตรการ ด้านการบริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
2. ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับภัยพิบัติ โดยทำการจำลองสถานการณ์ของภัยพิบัติต่าง ๆ จัดทำข้อมูลพื้นฐานล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจระงับการได้อย่างครบถ้วน ถูกต้องและรวดเร็ว
3. ประสานงานด้านข้อมูลเกี่ยวกับภัยพิบัติจากองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความรุนแรงของภัยพิบัติและประเมินสถานการณ์ความเสียหายที่เกิดจากภัยพิบัติ
4. ดำเนินการแจ้งเตือนและกระจายข่าวความรุนแรงของภัยพิบัติ การสิ้นสุดของภัยพิบัติ ผ่านสื่อต่าง ๆ ของรัฐและเอกชน หอเตือนภัย รวมทั้งให้ข้อมูล คำแนะนำการลดความสูญเสีย การหนีภัย การเลี้ยงภัย การบรรเทาภัย ให้กับเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การช่วยเหลือต่อสาธารณชน และประเทศต่าง ๆ ที่มีข้อตกลงในเรื่องเตือนภัยร่วมกัน
5. ดำเนินการประกาศแจ้งข้อเท็จจริง เพื่อยุติข่าวลือภัยพิบัติผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อยุติความตื่นตระหนก สับสน หรือวิตกกังวลของสาธารณชน
6. ให้คำปรึกษา เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กำหนดแนวทางและประสานให้มีการศึกษา ฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการลดความสูญเสีย การหนีภัย การเลี้ยงภัย การบรรเทาภัย และระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
7. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการและงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ บริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2548) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวูด จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวูด จำกัด และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บางปะกงวูด จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวูด จำกัด พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การจูงใจโดยใช้ปัจจัยจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง ส่วนการจูงใจโดยใช้ปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไม่แตกต่าง

กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

(สท.) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการ สท. ต่อปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อระดับปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ 0.30 และ 0.37 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง สายงาน สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ยกเว้น ปัจจัยด้านอายุ และอายุราชการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สท. ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจใช้เครื่องมือทันสมัย การอุทิศตนเพื่องาน ความร่วมมือ ความพอใจ/ ศรัทธาในงาน และความพยายาม/ริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ส่วนความต้องการอยู่ในหน่วยงานต่อไปและความกระตือรือร้น อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า สายการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ในสายงานฝ่ายข่าวกรองจะมีแรงจูงใจสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติการ และปัจจัยความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความสำเร็จสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เช่นเดียวกัน

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการ

ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรรัตน์จิ กูตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ราชการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานราชการพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดราชการ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุริย์ สาธารณะ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อ และเปรียบเทียบปัจจัยที่แรงจูงใจตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่า

ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน น้อยกว่าครูผู้สอนใน โรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดใหญ่

พ.ต.ท. ประวิทย์ ขออาพัค (2548) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัด สระแก้ว โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัญญา จันรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยด้าน 30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ โดยรวมและ ทุกด้านแตกต่างกันในระดับน้อย ยกเว้นแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจ ด้านความรู้ศึกษอมรรับ และด้าน หน่วยงานแตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน ความรู้ศึกษอมรรับแตกต่างกันในระดับมาก นอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยจูงใจด้านความรู้ศึกษอมรรับ และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน ในระดับมาก ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานแตกต่างกันในระดับน้อยนอกนั้นแตกต่างกันในระดับปานกลาง

ณัฐธิดา จุลวัจนะ (2549) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา จำนวนปี ที่รับราชการ ชั้นยศ เงินเดือน และเพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมยุทธบริการทหาร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปี ที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้น ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีชั้นยศ ต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

นิธิเมธ หักไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชา มักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558, ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ) ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของการวิจัย ครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1 ขอบเขตและลักษณะของงาน
- 1.2 ความสำเร็จของงาน
- 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบของงาน
- 1.5 การได้รับการยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) ประกอบด้วย

- 2.1 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.2 นโยบายการบริหาร
- 2.3 ค่าตอบแทน
- 2.4 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับแรงจูงใจ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ โดยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังที่เสนอในกรอบแนวคิดในบทที่ 1 ข้างต้น และตรวจสอบว่าครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของการศึกษาที่ตั้งไว้ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- 3.1 ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
- 3.2 ดร.มนตรี วีรยางกูล ที่ปรึกษาระบบข้อมูลสารสนเทศ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 พล.ร.อ.เกาะหลัก เจริญรุรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร

4. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความ
เที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่
ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และ
ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ใน
การเก็บข้อมูลจริง

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุง
แก้ไขแล้วไปทำการ Try out จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่ม
ตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ
และมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการหาค่าความเชื่อมั่น
โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha
coefficient) ตามที่ Jump (1978) ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับไว้ดังนี้

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important research)

ตารางที่ 1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach's alpha coefficient)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	0.95

จากตารางที่ 1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา
ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สามารถวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 125 คน ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามจำนวน 125 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และมีความสมบูรณ์ 125 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลส่วนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยโดยการใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 125 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมตามแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง โดยจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จากการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	56	44.80
หญิง	69	55.20
รวม	125	100.00

2. อายุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และมีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
20-29 ปี	38	30.40
30-39 ปี	66	52.80
40-49 ปี	13	10.40
50-59 ปี	8	6.40
60 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	125	100.00

3. ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 รองลงมาจะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	21.60
ปริญญาตรี	84	67.20
สูงกว่าปริญญาตรี	14	11.20
รวม	125	100.00

4. อายุการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปี-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาจะมีอายุการทำงาน มากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	3.20
> 1-5 ปี	68	54.40
> 5-10 ปี	44	35.20
10 ปีขึ้นไป	9	7.20
รวม	125	100.00

5. สถานภาพสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาจะมีสถานภาพสมรส จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความถี่	ร้อยละ
โสด	85	68.00
สมรส	33	26.40
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	5.60
รวม	125	100.00

6. รายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 125 คน ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.20 รองลงมาจะมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 และรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	5	4.00
10,001-20,000 บาท	79	63.20
20,001-30,000 บาท	34	27.20
30,001-40,000 บาท	6	4.80
40,000 บาทขึ้นไป	1	0.80
รวม	125	100.00

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้ ด้านขอบเขตและลักษณะงาน, ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ Descriptive Statistics, หาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8-13

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านขอบเขตและลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านขอบเขตและ ลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านทำอยู่มี ความน่าสนใจและท้าทายใน การทำงาน	7 (5.60)	63 (50.00)	43 (34.10)	12 (9.50)	0 (0.00)	3.52	0.75	มาก	1
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	5 (4.00)	63 (50.00)	39 (31.00)	17 (13.50)	0 (0.00)	3.45	0.78	มาก	2
3. ท่านสามารถคิดและ ตัดสินใจในการทำงานได้เอง	3 (2.40)	61 (48.40)	50 (39.70)	10 (7.9)	1 (0.80)	3.44	0.71	มาก	3
ภาพรวม						3.47	0.75	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านขอบเขตและลักษณะงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ
และท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ ข้อ 2งานที่ท่านได้รับ
มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.45 และ
น้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ท่านสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44
เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.47
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.75

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ของงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จ ล่วงไป ด้วยดี	16 (12.80)	83 (66.40)	24 (19.20)	2 (1.60)	0 (0.00)	3.90	0.62	มาก	2
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้ทุกครั้ง	6 (4.80)	79 (63.20)	35 (28.00)	5 (4.00)	0 (0.00)	3.69	0.63	มาก	3
3. ท่านมีความภาคภูมิใจใน ผลงานที่เกิดขึ้น	17 (13.60)	85 (68.00)	21 (16.80)	2 (1.6)	0 (0.00)	3.94	0.61	มาก	1
	ภาพรวม					3.84	0.62	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่
เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.94 รองลงมา คือ ข้อ 1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ล่วง
ไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุก
ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.84 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.62

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการ อบรม สัมมนา หรือดูงาน	13 (10.40)	42 (33.60)	54 (43.20)	14 (11.20)	2 (1.60)	3.40	0.88	ปานกลาง	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษา ต่อสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน	7 (5.60)	37 (29.60)	35 (28.00)	28 (22.40)	18 (14.40)	2.90	1.15	ปานกลาง	3
3. ท่านทำงานที่ช่วยเสริมสร้าง ให้มีความรู้เพิ่มพูน	8 (6.40)	54 (43.20)	45 (36.00)	15 (12.00)	3 (2.40)	3.39	0.87	ปานกลาง	2
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่ง	6 (4.80)	25 (20.00)	45 (36.00)	29 (23.20)	20 (16.00)	2.74	1.10	ปานกลาง	4
	ภาพรวม					3.11	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม
สัมมนา หรือดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.40 รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านทำงานที่ช่วยเสริมสร้างให้
มีความรู้เพิ่มพูน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ข้อ 2 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษา
ต่อสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ท่านมีโอกาสได้
เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 1.00

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความรับผิดชอบของงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบของงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	3 (2.40)	54 (43.20)	57 (45.60)	8 (6.40)	3 (2.40)	3.37	0.75	ปานกลาง	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานและแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	4 (3.20)	40 (32.00)	54 (43.20)	20 (16.00)	7 (5.60)	3.11	0.91	ปานกลาง	3
3. ท่านทำงานเสร็จทันตาม แผนการปฏิบัติงาน	17 (13.60)	68 (54.40)	38 (30.40)	2 (1.60)	0 (0.00)	3.80	0.68	มาก	1
	ภาพรวม					3.43	0.78	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ท่านทำงานเสร็จทันตามแผน
การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.80 รองลงมา คือ ข้อ 1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย
มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด
แผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.78

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงานจากผู้บังคับบัญชา	6 (4.80)	61 (49.60)	39 (31.20)	15 (12.00)	3 (2.40)	3.42	0.85	มาก	2
2. ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	5 (4.00)	68 (54.40)	41 (32.8)	11 (8.80)	0 (0.00)	3.54	0.71	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ขององค์กร	4 (3.20)	61 (48.80)	36 (28.80)	19 (15.20)	5 (4.00)	3.32	0.91	ปานกลาง	3
4. ท่านมีโอกาสได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน	2 (1.60)	54 (43.20)	34 (27.20)	21 (16.80)	14 (11.20)	3.07	1.06	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.34	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงาน จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ ข้อ 1 ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ท่านมีโอกาสได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.34 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.88

ตารางที่ 13 สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ปัจจัยจิตใจ	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.47	0.75	มาก	2
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.84	0.62	มาก	1
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.11	1.00	ปานกลาง	5
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.43	0.78	มาก	3
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.34	0.88	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.44	0.81	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจิตใจเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายข้อแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ ด้านขอบเขตและลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 ด้านความรับผิดชอบของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.44 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.81

การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์สถิติ Descriptive statistics หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 14-20

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยค่าจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น ผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	9 (7.20)	59 (47.20)	42 (33.60)	15 (12.00)	0 (0.00)	3.50	0.80	มาก	4
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความยุติธรรมในการปกครอง บังคับบัญชา	8 (6.40)	66 (52.80)	37 (29.6)	13 (10.40)	1 (0.80)	3.54	0.80	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ในการทำงานและเป็นທີ່ ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน	9 (7.20)	65 (52.00)	41 (32.80)	10 (8.00)	0 (0.00)	3.58	0.74	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	7 (5.60)	65 (52.00)	42 (33.60)	10 (8.00)	1 (0.80)	3.54	0.74	มาก	2
ภาพรวม						3.54	0.77	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.58 รองลงมา คือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.77

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านนโยบายการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. นโยบายและแผนการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องมีความ ชัดเจน	12 (9.60)	53 (42.40)	42 (33.60)	17 (13.60)	1 (0.80)	3.46	0.88	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชามีการแบ่ง หน้าที่รับผิดชอบให้กับท่าน อย่างชัดเจน	13 (10.40)	50 (40.80)	43 (34.4)	17 (13.60)	2 (1.60)	3.44	0.91	มาก	4
3. นโยบายการบริหารมีความ ยุติธรรมและมีความเป็นกลาง ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	12 (9.60)	55 (44.00)	45 (36.00)	11 (8.80)	2 (1.60)	3.51	0.85	มาก	2
4. ท่านพอใจงานที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	11 (8.80)	59 (47.20)	42 (33.60)	13 (10.40)	0 (0.00)	3.54	0.80	มาก	1
ภาพรวม						3.49	0.86	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำ
จุน ด้านนโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 ท่านพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชา
มอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.54 รองลงมา คือ ข้อ 3 นโยบายการบริหารมีความยุติธรรมและ
มีความเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 ข้อ 1 นโยบายและแผนการ
ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา
มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับท่านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาในภาพรวม
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) =
0.86

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	7 (5.60)	65 (52.00)	45 (36.00)	8 (6.40)	0 (0.00)	3.57	0.70	มาก	1
2. สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม	3 (2.40)	49 (39.20)	41 (32.8)	24 (19.20)	8 (6.40)	3.12	0.96	ปานกลาง	3
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	2 (1.60)	49 (39.20)	43 (34.40)	21 (16.80)	10 (8.00)	3.10	0.97	ปานกลาง	4
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม	3 (2.40)	60 (48.00)	45 (36.00)	11 (8.80)	6 (4.80)	3.34	0.86	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.28	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 รองลงมา คือ ข้อ 4 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ข้อ 2 สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.28 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.87

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีความมั่นคง	4 (3.20)	49 (39.20)	52 (41.60)	18 (14.40)	2 (1.60)	3.28	0.81	ปานกลาง	2
2. ตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความมั่นคง	0 (0.00)	125 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.000	มาก	1
3. การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสม	1 (0.80)	39 (31.20)	61 (48.80)	18 (14.40)	6 (4.80)	3.09	0.82	ปานกลาง	4
4. ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน	2 (1.60)	43 (34.40)	58 (46.40)	18 (14.40)	4 (3.20)	3.17	0.81	ปานกลาง	3
	ภาพรวม					3.38	0.61	ปานกลาง	

จากตารางที่ 17 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2 ตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ข้อ 1 องค์กรของท่านมีความมั่นคงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 ข้อ 4 ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 3 การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.61

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงจูงใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	39 (31.20)	67 (53.60)	16 (12.80)	3 (2.40)	0 (0.00)	4.14	0.72	มาก	1
2. ในองค์กรของท่านมีความสมัคสมานสามัคคี	28 (22.40)	67 (53.60)	25 (20.00)	3 (2.40)	2 (1.60)	3.93	0.82	มาก	3
3. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	32 (25.6)	75 (60.00)	15 (12.00)	3 (2.40)	0 (0.00)	4.09	0.68	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	30 (24.00)	59 (47.20)	24 (19.20)	10 (8.00)	2 (1.60)	3.84	0.94	มาก	4
ภาพรวม						4.00	0.88	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ข้อ 2 ในองค์กรของท่านมีความสมัคสมานสามัคคี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 4.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.88

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับแรงงูใจ					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สภาพแวดล้อมทั่วไป ในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ มีความ เหมาะสม	18 (14.40)	67 (53.60)	31 (24.80)	9 (7.20)	0 (0.00)	3.75	0.79	มาก	1
2. พื้นที่ใช้สอยมีอย่างเพียงพอ ต่อการเก็บเอกสารและสิ่งของ ต่าง ๆ และมีความเป็นสัดส่วน	19 (15.20)	51 (40.80)	34 (27.20)	14 (11.20)	7 (5.60)	3.49	1.06	มาก	4
3. สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน	23 (18.4)	54 (43.20)	32 (25.60)	16 (12.80)	0 (0.00)	3.67	0.92	มาก	3
4. ผู้ความสะอาดเรียบร้อยของ สภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี	22 (17.60)	56 (44.80)	40 (32.00)	7 (5.60)	0 (0.00)	3.74	0.81	มาก	2
ภาพรวม						3.66	0.90	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงงูใจต่อปัจจัยค่าจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ ข้อ 2 ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 ข้อ 3 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 2 พื้นที่ใช้สอยมีอย่างเพียงพอต่อการเก็บเอกสารและสิ่งของต่าง ๆ และมีความเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (μ) = 3.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.90

ตารางที่ 20 สรุปค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.77	มาก	3
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.49	0.86	มาก	4
3. ด้านค่าตอบแทน	3.28	0.87	ปานกลาง	6
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.38	0.61	ปานกลาง	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.88	มาก	1
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.90	มาก	2
ภาพรวม	3.56	0.82	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายชื่อแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ โดยรวมปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แสดงให้เห็นว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

ตารางที่ 21 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	เพศ								
	ชาย			หญิง			รวม		
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ
ด้านปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.63	0.72	มาก	3.34	0.74	ปานกลาง	3.47	0.73	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	0.54	มาก	3.83	0.67	มาก	3.84	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.21	1.06	ปานกลาง	3.03	0.95	ปานกลาง	3.11	1.00	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.57	0.76	มาก	3.31	0.78	ปานกลาง	3.43	0.77	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.53	0.84	มาก	3.18	0.89	ปานกลาง	3.34	0.87	ปานกลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน									
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.69	มาก	3.40	0.81	ปานกลาง	3.54	0.76	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.58	0.84	มาก	3.40	0.89	ปานกลาง	3.48	0.87	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.46	0.79	มาก	3.14	0.92	ปานกลาง	3.28	0.86	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.48	0.80	มาก	3.31	0.82	ปานกลาง	3.38	0.81	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.72	มาก	3.94	0.84	มาก	4.00	0.78	มาก
เพื่อนร่วมงาน									
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	0.77	มาก	3.66	0.99	มาก	3.66	0.89	มาก
ภาพรวม	3.61	0.77	มาก	3.41	0.84	มาก	3.50	0.80	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.80 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (μ = 3.61) มากกว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศหญิง (μ = 3.41) และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อจะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.07 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด = 3.21 ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.94 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด = 3.03 ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 22 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	อายุ												รวม		แปลความ
	20-29 ปี		แปลความ	30-39 ปี		แปลความ	40-49 ปี		แปลความ	50-59 ปี		แปลความ			
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านปัจจัยจูงใจ															
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.32	0.79	ปานกลาง	3.49	0.73	มาก	3.74	0.65	มาก	3.50	0.71	มาก	3.47	0.74	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.89	0.63	มาก	3.82	0.58	มาก	4.00	0.65	มาก	3.54	0.73	มาก	3.84	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.15	0.96	ปานกลาง	3.11	0.99	ปานกลาง	2.98	1.07	ปานกลาง	3.06	1.01	ปานกลาง	3.11	1.00	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.46	0.66	มาก	3.39	0.85	ปานกลาง	3.54	0.82	มาก	3.33	0.64	ปานกลาง	3.43	0.78	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.57	0.82	มาก	3.21	0.94	ปานกลาง	3.37	0.81	ปานกลาง	3.25	0.69	ปานกลาง	3.34	0.87	ปานกลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน															
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.69	มาก	3.39	0.82	ปานกลาง	3.71	0.62	มาก	3.88	0.83	มาก	3.54	0.76	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.57	0.89	มาก	3.39	0.87	ปานกลาง	3.52	0.87	มาก	3.75	0.69	มาก	3.48	0.87	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.36	0.96	ปานกลาง	3.22	0.85	ปานกลาง	3.19	0.79	ปานกลาง	3.59	0.73	มาก	3.28	0.86	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.37	0.87	ปานกลาง	3.33	0.61	ปานกลาง	3.50	0.71	มาก	3.75	0.88	มาก	3.38	0.61	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.80	มาก	3.93	0.80	มาก	4.10	0.75	มาก	3.75	0.63	มาก	4.00	0.79	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	0.91	มาก	3.59	0.91	มาก	3.77	0.82	มาก	3.44	0.77	มาก	3.66	0.90	มาก
ภาพรวม	3.57	0.79	มาก	3.44	0.81	มาก	3.58	0.78	มาก	3.53	0.72	มาก	3.50	0.80	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.81 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 40-49 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (μ = 3.58) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 20-29 ปี (μ = 3.57) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 50-59 ปี (μ = 3.53) และน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 30-39 ปี (μ = 3.44) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละกลุ่มอายุจะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 20-29 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.13) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.15) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.93) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.11) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.10) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 2.98) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 50-59 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน (μ = 3.75) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.06)

ตารางที่ 23 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			รวม		
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ
ด้านปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.25	0.73	ปานกลาง	3.48	0.75	มาก	3.86	0.53	มาก	3.47	0.72	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.72	0.58	มาก	3.89	0.62	มาก	3.81	0.60	มาก	3.84	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.85	0.82	ปานกลาง	3.18	1.03	ปานกลาง	3.16	1.05	ปานกลาง	3.11	0.99	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.26	0.71	ปานกลาง	3.49	0.76	มาก	3.36	0.95	ปานกลาง	3.43	0.77	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.94	0.97	ปานกลาง	3.49	0.83	มาก	3.16	0.82	ปานกลาง	3.34	0.86	ปานกลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน												
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.91	ปานกลาง	3.67	0.71	มาก	3.27	0.65	ปานกลาง	3.54	0.75	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.06	0.94	ปานกลาง	3.66	0.81	มาก	3.18	0.76	ปานกลาง	3.48	0.83	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.00	0.86	ปานกลาง	3.42	0.87	มาก	3.02	0.73	ปานกลาง	3.28	0.85	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.06	0.64	ปานกลาง	3.51	0.55	มาก	3.27	0.65	ปานกลาง	3.38	0.58	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.85	มาก	4.15	0.72	มาก	3.79	0.81	มาก	4.00	0.76	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.28	0.89	ปานกลาง	3.78	0.88	มาก	3.71	0.81	มาก	3.66	0.87	มาก
ภาพรวม	3.21	0.81	ปานกลาง	3.61	0.78	มาก	3.42	0.76	มาก	3.50	0.78	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.78 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (μ = 3.61) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (μ = 3.42) และน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (μ = 3.21) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายชื่อในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาจะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสำเร็จของงาน (μ = 3.72) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 2.85) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.15) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.18) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านขอบเขตและลักษณะงาน (μ = 3.86) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านค่าตอบแทน (μ = 3.02)

ตารางที่ 24 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	อายุการทำงาน												รวม		แปลความ
	น้อยกว่า 1 ปี			1-5 ปี			6-10 ปี			11 ปีขึ้นไป					
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	
ด้านปัจจัยจูงใจ															
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.75	0.77	มาก	3.40	0.76	ปานกลาง	3.55	0.73	มาก	3.48	0.66	มาก	3.47	0.74	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.33	0.66	ปานกลาง	3.88	0.60	มาก	3.83	0.56	มาก	3.89	0.87	มาก	3.84	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	0.76	ปานกลาง	3.21	0.92	ปานกลาง	2.93	1.08	ปานกลาง	3.28	1.06	ปานกลาง	3.11	0.98	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.58	0.80	มาก	3.49	0.74	มาก	3.28	0.83	ปานกลาง	3.59	0.71	มาก	3.43	0.77	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.56	มาก	3.47	0.88	มาก	3.08	0.89	ปานกลาง	3.56	0.76	มาก	3.34	0.86	ปานกลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน															
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.94	0.85	มาก	3.58	0.70	มาก	3.35	0.84	ปานกลาง	3.97	0.76	มาก	3.54	0.76	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	4.19	0.92	มาก	3.56	0.82	มาก	3.23	0.90	ปานกลาง	3.78	0.75	มาก	3.48	0.85	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.69	0.52	มาก	3.39	0.85	ปานกลาง	2.98	0.88	ปานกลาง	3.78	0.55	มาก	3.28	0.83	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.50	มาก	3.39	0.61	ปานกลาง	3.28	0.61	ปานกลาง	3.81	0.55	มาก	3.38	0.60	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.74	มาก	4.14	0.72	มาก	3.78	0.83	มาก	4.00	0.88	มาก	4.00	0.77	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.54	มาก	3.90	0.85	มาก	3.30	0.87	ปานกลาง	3.67	0.98	มาก	3.66	0.85	มาก
ภาพรวม	3.66	0.69	มาก	3.58	0.77	มาก	3.32	0.82	ปานกลาง	3.71	0.78	มาก	3.50	0.79	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.78 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (μ = 3.71) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี (μ = 3.66) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี (μ = 3.58) และน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี (μ = 3.32) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน จะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนโยบายการบริหาร (μ = 4.19) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.00) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.14) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.21) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสำเร็จของงาน (μ = 3.83) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 2.93) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.00) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.28)

ตารางที่ 25 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ	สถานภาพการสมรส											
	โสด		แปลความ	สมรส		แปลความ	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่		แปลความ	รวม		แปลความ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านขอบเขตและลักษณะงาน	3.49	0.73	มาก	3.41	0.81	มาก	3.43	0.60	มาก	3.47	0.74	มาก
2. ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.59	มาก	3.75	0.65	มาก	3.57	0.68	มาก	3.84	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.27	0.97	ปานกลาง	2.77	1.00	ปานกลาง	2.79	0.87	ปานกลาง	3.11	0.97	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบของงาน	3.50	0.75	มาก	3.27	0.84	ปานกลาง	3.29	0.75	ปานกลาง	3.43	0.77	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50	0.83	มาก	3.03	0.92	ปานกลาง	2.79	0.84	ปานกลาง	3.34	0.85	ปานกลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน												
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.74	มาก	3.42	0.82	มาก	3.29	0.95	ปานกลาง	3.54	0.77	มาก
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.58	0.87	มาก	3.23	0.84	ปานกลาง	3.43	0.79	มาก	3.48	0.85	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.36	0.88	ปานกลาง	3.06	0.85	ปานกลาง	3.32	0.70	ปานกลาง	3.28	0.86	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.56	มาก	3.26	0.68	ปานกลาง	3.36	0.75	ปานกลาง	3.38	0.60	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.74	มาก	3.77	0.82	มาก	3.89	0.98	มาก	4.00	0.77	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.87	มาก	3.38	0.93	ปานกลาง	3.68	0.84	มาก	3.66	0.88	มาก
ภาพรวม	3.59	0.77	มาก	3.30	0.83	ปานกลาง	3.35	0.80	มาก	3.50	0.79	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.79 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรสโสด มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (μ = 3.59) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (μ = 3.35) และน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรส (μ = 3.30) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาจะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรสโสด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.10) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.27) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.77) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 2.77) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.89) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (μ = 2.79)

ตารางที่ 26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือน ภัยพิบัติแห่งชาติ	รายได้ต่อเดือน																	
	ไม่เกิน 10,000 บาท		แปลความ	10,001-20,000 บาท		แปลความ	20,001-30,000 บาท		แปลความ	30,001-40,000 บาท		แปลความ	40,000 บาท ขึ้นไป		แปลความ	รวม		แปลความ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านปัจจัยจูงใจ																		
1. ด้านขอบเขต และลักษณะงาน	3.07	0.15	ปานกลาง	3.37	0.75	ปานกลาง	3.73	0.73	มาก	3.78	0.66	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.47	0.71	มาก
2. ด้าน ความสำเร็จของ งาน	3.53	0.55	มาก	3.81	0.60	มาก	4.04	0.59	มาก	3.56	0.79	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.84	0.60	มาก
3. ด้าน ความก้าวหน้าใน การทำงาน	2.60	0.59	ปานกลาง	3.00	0.94	ปานกลาง	3.43	1.10	มาก	3.21	0.99	ปานกลาง	3.00	0.00	ปานกลาง	3.11	0.96	ปานกลาง
4. ด้าน ความรับผิดชอบ ของงาน	2.93	0.48	ปานกลาง	3.38	0.76	ปานกลาง	3.60	0.83	มาก	3.61	0.70	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.43	0.76	มาก
ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	2.30	0.69	ปานกลาง	3.28	0.91	ปานกลาง	3.61	0.77	มาก	3.50	0.58	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.34	0.84	ปานกลาง

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือน ภัยพิบัติแห่งชาติ	รายได้ต่อเดือน																	
	ไม่เกิน 10,000 บาท			10,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท			30,001-40,000 บาท			40,000 บาท ขึ้นไป			รวม		
			แปลความ			แปลความ			แปลความ			แปลความ			แปลความ			แปลความ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านปัจจัยค่าจ้าง																		
1. ด้านการ ปกครองบังคับ บัญชา	3.20	1.10	ปานกลาง	3.43	0.76	มาก	3.74	0.69	มาก	4.17	0.75	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.54	0.75	มาก
2. ด้านนโยบาย การบริหาร	3.30	0.85	ปานกลาง	3.36	0.88	ปานกลาง	3.71	0.82	มาก	4.00	0.61	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.48	0.84	มาก
3. ด้าน ค่าตอบแทน	2.75	1.01	ปานกลาง	3.29	0.84	ปานกลาง	3.25	0.92	ปานกลาง	3.88	0.55	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.28	0.85	ปานกลาง
4. ด้าน ความมั่นคงใน การทำงาน	3.05	0.69	ปานกลาง	3.36	0.62	ปานกลาง	3.39	0.54	ปานกลาง	3.92	0.43	มาก	3.25	0.00	ปานกลาง	3.38	0.59	ปานกลาง
5. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.70	0.86	มาก	3.94	0.82	มาก	4.13	0.65	มาก	4.46	0.79	มากที่สุด	3.00	0.00	ปานกลาง	4.00	0.77	มาก

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ศูนย์เตือน ภัยพิบัติแห่งชาติ	รายได้ต่อเดือน																	
	ไม่เกิน 10,000 บาท		แปลความ	10,001-20,000 บาท		แปลความ	20,001-30,000 บาท		แปลความ	30,001-40,000 บาท		แปลความ	40,000 บาท ขึ้นไป		แปลความ	รวม		
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	μ
6. ด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.55	0.52	มาก	3.63	0.90	มาก	3.74	0.89	มาก	3.92	1.13	มาก	3.00	0.00	ปานกลาง	3.66	0.89	มาก
ภาพรวม	3.09	0.68	ปานกลาง	3.44	0.80	มาก	3.67	0.78	มาก	3.82	0.73	มาก	3.02	0.00	ปานกลาง	3.50	0.78	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (μ) = 3.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) = 0.78 แสดงว่าอยู่ในระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (μ = 3.82) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (μ = 3.67) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (μ = 3.44) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท (μ = 3.09) และน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน เกิน 40,000 บาท (μ = 3.02) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาจะพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.70) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (μ = 2.30) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 3.94) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.00) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.13) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.43) เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (μ = 4.46) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (μ = 3.21) ในขณะที่เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน เกิน 40,000 บาท ในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย (μ = 3.00) ยกเว้นในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (μ = 3.25)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจากปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 125 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558 ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 125 คน

1. เพศ หญิง จำนวน 69 คน (ร้อยละ 55.2) เพศชาย จำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 44.8
2. อายุ ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และมีอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4
3. การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2
4. อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2
5. สถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 68 สถานภาพสมรส จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

6. รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจูงใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยในด้านขอบเขตและลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบของงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

1.1.1 ด้านขอบเขตและลักษณะงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และเป็นงานที่สามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง

1.1.2 ด้านความสำเร็จของงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุกครั้ง และท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านทำงานที่ช่วยเสริมสร้างให้มีความรู้เพิ่มพูน และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบของงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงานจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงาน จากเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร และท่านมีโอกาสได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงาน

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยค้ำจุน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

1.2.1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.2 ด้านนโยบายการบริหาร

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ท่านพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นโยบายการบริหารมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานของท่าน นโยบายและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน และผู้บังคับบัญชามีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับท่านอย่างชัดเจน

1.2.3 ด้านค่าตอบแทน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม, สวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม

1.2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความมั่นคง มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรของท่านมีความมั่นคง ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน และการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสม

1.2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรของท่านมีความสมัครสมานสามัคคี และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติเพศหญิง

2.2 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุ 40-49 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด อายุ 20-29 ปี และอายุ 50-59 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรองลงมา และอายุ 30-39 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.3 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรองลงมา และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.4 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 1-5 ปี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับรองลงมา และอายุการทำงาน 6-10 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.5 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีสถานภาพการสมรสโสด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด สถานภาพการสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับรองลงมา และสถานภาพการสมรสมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.6 เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับรองลงมา และรายได้ต่อเดือน เกิน 40,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ เฉพาะปัจจัยจูงใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านขอบเขตและลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบของงาน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548) ที่ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกง จำกัด พบว่า แรงจูงใจของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นย่อย สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุ่่วงไปด้วยดี ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง หนึ่งในความต้องการเหล่านี้มี ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านขอบเขตและลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจและท้าทายในการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งเป็นงานที่สามารถคิดและตัดสินใจในการทำงานได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวัตร สนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

ของงานได้ และได้ระบุลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

2.3 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่สามารถทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ในขณะที่เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจและได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง รวมถึงได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

2.4 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ได้รับการยกย่องในการทำงานและผลงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อย ไม่ค่อยมีโอกาสแสดงแรงจูงใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงได้รับรางวัลตอบแทนความชอบในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่งานวิจัยของ นิธิเมธ หักไทย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง โดยข้าราชการมีแรงจูงใจว่าผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีแรงจูงใจว่าตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น และทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุการได้รับการยอมรับนับถือ

(Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

2.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรยังไม่มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าของตนเองว่า จะต้องทำอย่างไรจึงจะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างไรให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของฉัฐวดีร สนม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

3. จากระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สีน โทมัย (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการพูดคุยปรึกษางานกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี อีกทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุรัตน์จิ๋วตระกูล (2550) “ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และจากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีสถานที่ในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการทำงาน ระบบรักษาความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สุรัตน์จิ๋วตระกูล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และจากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี โดยปัจจัยเหล่านี้มีสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม

ทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมอยู่ด้วย

3.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา เป็นผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ ฉัฐวัตร สนมหอม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ พ.ต.ท. ประวิทย์ ขอบาพัก (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทส จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย นโยบายการบริหารมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานต่อเจ้าหน้าที่ อีกทั้งนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ ทับทิมอ่อน (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงวิวด จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ สุริย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่นการที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงานที่ตนปฏิบัติอยู่ อาจสืบเนื่องจากความรู้สึกว่าองค์กรที่อยู่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงานมากที่ควร อีกทั้งการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานไม่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และจากทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45-49) ได้ระบุ ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

3.6 ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับผลงาน และอัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิ และสภาพเศรษฐกิจในซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่บุคลากรได้รับไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพรวมถึงการดูแลใส่ใจความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา ตรีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยค่าจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ ณัฐวัตร สนหอม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกงจิวด์ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกัน นั้น มีแรงจูงใจต่างกัน ดังนี้ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 40-49 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ช่วงอายุดังกล่าว ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่างวัยกลางคน ที่มีความต้องการในการเร่งสร้างฐานะและความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่อายุ 20-29 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เริ่มเป็นวัยทำงานและเริ่มเป็นวัยผู้ใหญ่ มีอายุการทำงานกับศูนย์ฯ ค่อนข้างน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 40-49 ปี ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 30-39 ปี อาจจะเป็นการขาดความท้าทายในการปฏิบัติงาน และเรื่องภาระงานใหม่ในปัจจุบัน เป็นเรื่องยากเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้นจะทำอะไรจึงต้องคิดไตร่ตรองก่อนอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับตัวเองในภายหลัง ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 50-59 ปี เป็นช่วงชีวิตที่มีความพร้อมสมบูรณ์และกำลังเตรียมพร้อมสู่วัยเกษียณ

จากข้อมูลผลการศึกษาและจากประสบการณ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงนำมาวิเคราะห์และเสนอเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนเพื่อให้เกิด ประโยชน์และประสิทธิภาพ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยอ้างอิงจากทฤษฎีที่สอดคล้องกับผลการวิจัย คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg, Bernard, and Snyderman (1959, p. 113-115) ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติอย่างถึงต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดของศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในบางด้านแล้วก็ตาม

4. องค์กรควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติได้ทราบถึงโอกาสความศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ว่าเมื่อทำงานร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

5. องค์กรควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้สุขภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติดีขึ้น และส่งผลให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีความสุขและจะทุ่มเทการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การช่วยเหลือด้านค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง กรณีที่เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ต้องกลับคึกเนื่องจากได้รับมอบหมายภารกิจ เป็นต้น

6. องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. องค์กรควรมีการชี้แจงแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ในส่วนต่าง ๆ ให้ชัดเจนเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนให้เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเรื่องสิทธิและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติตามความเหมาะสม

2. ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิและสวัสดิการ บังคับจูงใจและบังคับจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติได้นำไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3. ควรส่งเสริมการพัฒนาเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ผู้บังคับบัญชาควรร่วมกันพิจารณาเกี่ยวกับในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

5. องค์กรควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้เจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

6. องค์กรควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย

7. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเอง และหัวหน้างานควรปรับปรุงแก้ไขวิธีการการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสม เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้รู้สึกถึงความโปร่งใสและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ

3. ควรศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ

4. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำปัจจัยที่พบว่ามีแตกต่างมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงนำผลมาปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

5. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉวีรัตน์ แผนสมบุรณ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา จุลวัจนะ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ณัฐวัตร สนนอม. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2542). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนศ เหลืองวิริยะแสง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นิธิเมธ หักไถไทย. (2550). *แรงจูงใจในการท างานของข้าราชการส านักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกิ่งอำเภอ นิคมพัฒนา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปัญญา จันรอด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปรียาพรรณ ละอองนวล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อีสานตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ประวิทย์ ขออาพัค, พ.ต.ท. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารัพยากรมนุษย์; สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- วิชัย สีนโตร์มย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน สถานีอนามัยระดับตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*

- ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2558). *ประวัติความเป็นมา*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.ndwc.go.th/web/index.php>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไคมอน อิน บิสตี เน็ต
เวิร์ล.
- สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิกาน. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สุรัตน์จี คุณระกูล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย
ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริย์ สาธารณะ. (2548). *ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุวรรณณี ทับทิมอ่อน. (2548). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทบางปะกงวู้ด จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php>
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ*.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Domjan, M. 1996. *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/
Wadsworth.
- Giselli, E. E., & Brown, C. W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York:
McGraw-Hill.
- Herzberg, F. Z. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sone.
- Herzberg, Frederick, Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.).
New York: John Wiley & Sons.
- Jump, N. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.

- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer Behavior* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R. M., & Porter L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Van, D., & William, R. (1968). *The Successful Supervisor in Government Business*. New York: Harper & Row.
- Walters, C. J. (1978). *Adaptive Management of Renewable Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational psychology* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความคิดเห็น
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าตัวเลือก และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20-29 ปี

() 30-39 ปี

() 40-49 ปี

() 50-59 ปี

() 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุการทำงาน

- () น้อยกว่า 1 ปี () มากกว่า 1 ปี-5 ปี
 () มากกว่า 5 ปี-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
 () หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

6. รายได้ต่อเดือน

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
 () 20,001-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
 () 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์เตือนภัย
 พิบัติแห่งชาติกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2.1 ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านขอบเขตและลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจและท้าทาย ในการทำงาน					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านสามารถคิดและตัดสินใจในการทำงาน ได้เอง					
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ล่วงไป ด้วยดี					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทุกครั้ง					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม สัมมนา หรือ ดูงาน					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากองค์กร ให้ศึกษาต่อสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงาน					
3. ท่านทำงานที่ช่วยเสริมสร้างให้มีความรู้ เพิ่มพูน					
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง					
ด้านความรับผิดชอบของงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและ แนวทางในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและ ผลงานจากผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานและ ผลงาน จากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความเห็นในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร					
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้รับรางวัลตอบแทนความชอบ ในการปฏิบัติงาน					

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน					
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน					
ด้านนโยบายการบริหาร					
1. นโยบายและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจน					
2. ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับท่านอย่างชัดเจน					
3. นโยบายการบริหารมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
4. ท่านพอใจงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับนอกเหนือจากที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม					
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. องค์กรของท่านมีความมั่นคง					
2. ตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความมั่นคง					
3. การโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ในการทำงานมีความเหมาะสม					
4. ท่านได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน					
2. ในองค์กรของท่านมีความสมัครสมานสามัคคี					
3. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ มีความเหมาะสม					
2. พื้นที่ใช้สอยมีอย่างเพียงพอต่อการเก็บเอกสาร และสิ่งของต่าง ๆ และมีความเป็นสัดส่วน					
3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานทั่วไป มีเพียงพอ ต่อการใช้งาน					
4. ความสะอาดเรียบร้อยของสภาพแวดล้อมอยู่ ในเกณฑ์ดี					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความกรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม