

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง

พ.อ. สมศักดิ์ แสงศักดิ์

27 ก.ย. 2560

372776

#bc0244934

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

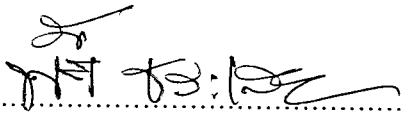
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ พันเอกสมศักดิ์ แสงศักดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

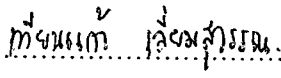
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

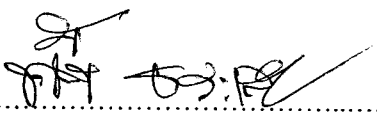
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธรรมเสนา)


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


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธรรมเสนา)

วันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา คณะบดี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำแนะนำในการวิจัย ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในระหว่างรับการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ยังได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และ คุณวิมลรัตน์ เจริญ ที่สนับสนุนงานธุรการและวิชาการในระหว่างศึกษาเล่าเรียนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณไม่ตรีจิตในครั้งนี้

ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ ที่ปลูกฝังให้รักการศึกษาเล่าเรียน ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนภรรยาและบุตรที่คอยเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ

พ.อ. สมศักดิ์ แสงวงศ์ศักดิ์

57930312: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน
ในกองพลทหารช่าง

สมศักดิ์ แสงศักดิ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหาร
ชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง (OFF POST WORK MOTIVATION OF NON-
COMMISSIONED OFFICERS OF ENGINEER DIVISION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:
สุปราณี ธรรมพิทักษ์, ปร.ค. 91 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย
ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามตัวแปร อายุ การศึกษา
สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ นายทหารชั้นประทวน
ในกองพลทหารช่าง จำนวน 310 คน โดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย
One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

ผลการวิจัยพบว่า นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมาก
จำแนกเป็นรายด้านได้ 7 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ
3 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ
ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นายทหารชั้นประทวนในกอง
พลทหารช่างที่มี อายุ และ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่มี ระดับการศึกษา สถานภาพ
การสมรส อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

57930312: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: OFF POST WORK MOTIVATION OF NON-COMMISSIONED OFFICERS OF
ENGINEER DIVISION

SOMSAK SAWANGSAK: OFF POST WORK MOTIVATION OF
NON-COMMISSIONED OFFICERS OF ENGINEER DIVISION. ADVISOR: SUPRANEE
THAMPITUG, D.P.D. 91 P. 2016.

The objective of this research was to identify and compare off post work motivation of non-commissioned officers of Engineer Division, classified by personal factors; age, education, marital status, monthly income, years of service and work position. The sample consisted of 310 officers. The data collecting method was questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and LSD method, with the level of statistical significance set at 0.05

The study showed a high level of overall work motivation in all 7 aspects of the two main factors studied. The 4 aspects of supporting factors studied were relationships among colleagues, work security, privilege and compensation. The 3 aspects of motivating factors studied were promotion, work characteristics and recognition, respectively. The results of work motivation of non-commissioned officers by only different age and monthly income showed significant differences.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	30
ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกองพลทหารช่าง.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
เกณฑ์การแปลผล.....	53
4 ผลการวิจัย.....	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของ นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง.....	57
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	91

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาของ Herzberg..... 18
2	สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 40
3	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร..... 47
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 50
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 54
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 55
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... 55
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้..... 56
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน..... 56
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 57
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ด้าน โอกาสความก้าวหน้า..... 58
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านลักษณะงาน..... 59
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านยอมรับนับถือ..... 60
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านค่าตอบแทน..... 61
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านความปลอดภัย..... 62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน.....	63
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	64
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในภาพรวมด้านต่าง ๆ.....	65
19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุ.....	66
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุ.....	67
21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุ.....	67
22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	68
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69
26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้.....	70
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้.....	70
28 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้.....	71
29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุงาน.....	72
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุงาน.....	72
31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	73
32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73
33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ความต้องการ 3 อย่างของ McClelland.....	20
3 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน.....	32
4 โครงสร้างการจัดกองพลทหารช่าง.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบกเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 (2551, หน้า 40) มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งจำแนกบทบาทหน้าที่เป็น 5 ประการ คือ การป้องกันประเทศ, การรักษาความมั่นคงภายใน, การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ, การพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติการอื่น ๆ ทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม จากบทบาทหน้าที่ของกองทัพบกดังกล่าว ส่งผลให้กำลังพลในกองทัพบกมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทั้งในยามสงบและยามสงคราม

กองพลทหารช่าง เป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 169/ 32 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2532 สามารถปฏิบัติงานสนองตอบได้ตามบทบาทหน้าที่ที่กองทัพบกมอบหมาย ในยามสงครามในฐานะหน่วยทหารช่าง กองพลทหารช่างสนับสนุนทางการช่างให้กับหน่วยกำลังรบ เช่น ก่อสร้างหรือปรับปรุงเส้นทาง เพื่อเพิ่มความคล่องแคล่วในการเคลื่อนที่ ดูแลรักษาเส้นทางส่งกำลังบำรุง และสร้างเครื่องกีดขวางเพื่อขัดขวางข้าศึก เป็นต้น และในยามปกติส่วนใหญ่กองพลทหารช่างได้รับมอบหมายงานด้านการพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม เช่น งาน โครงการพระราชดำริ, การช่วยเหลือประชาชน และงานบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. งานด้านการพัฒนาประเทศ เช่น โครงการก่อสร้างถนนหมายเลข 410 ยะลา-อำเภอเบตง, โครงการขุดลอกคูคลองในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดในภูมิภาคเพื่อป้องกันน้ำท่วม, โครงการก่อสร้างถนนเลียบริมทางรถไฟสายใต้, โครงการก่อสร้างถนนยกระดับเชื่อมถนนพหลโยธินและถนนวิภาวดี เป็นต้น

2. งานโครงการพระราชดำริ เช่น โครงการก่อสร้างเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี, โครงการก่อสร้างโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้, โครงการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำห้วยแม่ประจันต์ จังหวัดเพชรบุรี เป็นต้น

3. การช่วยเหลือประชาชนและงานบรรเทาสาธารณภัย เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากสึนามิ พ.ศ. 2547 จังหวัดพังงา, การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในหลายจังหวัดภาคกลาง พ.ศ. 2554, งานขุดบ่อบาดาลเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง พ.ศ. 2558 เป็นต้น

4. งานสนับสนุนมิตรประเทศ เช่น งานก่อสร้างในภารกิจเพื่อมนุษยธรรมในประเทศอิรัก, งานช่างสนับสนุนภารกิจบูรณะฟื้นฟูในประเทศอัฟกานิสถาน, งานสนับสนุนภารกิจรักษาสันติภาพในประเทศบรูไน, งานก่อสร้างเส้นทางในประเทศกัมพูชา เป็นต้น

งานดังกล่าวเป็นงานเพื่อประโยชน์สาธารณะที่กองพลทหารช่างต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน และเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อกองทัพบกและต่อกองพลทหารช่าง ดังนั้น ทุกครั้งที่กองพลทหารช่างได้รับมอบภารกิจหน่วยจะมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะคอยกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้สวัสดิการเป็นพิเศษ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้กำลังพลออกปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การดูแลผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่กันเป็นจำนวนมากอย่างยุติธรรมทั่วถึง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เป็นการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (วิรัตน์รัตนมณี, 2550) เมื่อกำลังพลภายในหน่วยมีความรัก ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ส่งผลให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีกำลังพลบางส่วนอาจมีความไม่พร้อมออกปฏิบัติงานด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง แต่ก็ต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนายทหารชั้นประทวนที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะทางบางนายต้องปฏิบัติงานออกนอกหน่วยตลอดเวลา ทำให้มีเวลาในการดูแลครอบครัวได้น้อย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครอบครัวได้ในอนาคต ในขณะที่นายทหารชั้นประทวนบางนายซึ่งปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานได้อย่างชำนาญมีความต้องการได้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนอกหน่วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องการข้อมูลเพื่อไปบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเคยปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดกองพลทหารช่างรวมระยะเวลาประมาณ 10 ปีเศษ มีความสนใจและเห็นความสำคัญที่จะศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการ โดยเฉพาะนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับใด และนายทหารชั้นประทวนที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจแตกต่างกันหรือไม่ จึงได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง เพื่อจะได้นำผลวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารจัดการนายทหารชั้นประทวน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของกองพลทหารช่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพล นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง จำแนกตามตัวแปร อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน

สมมติฐานของการวิจัย

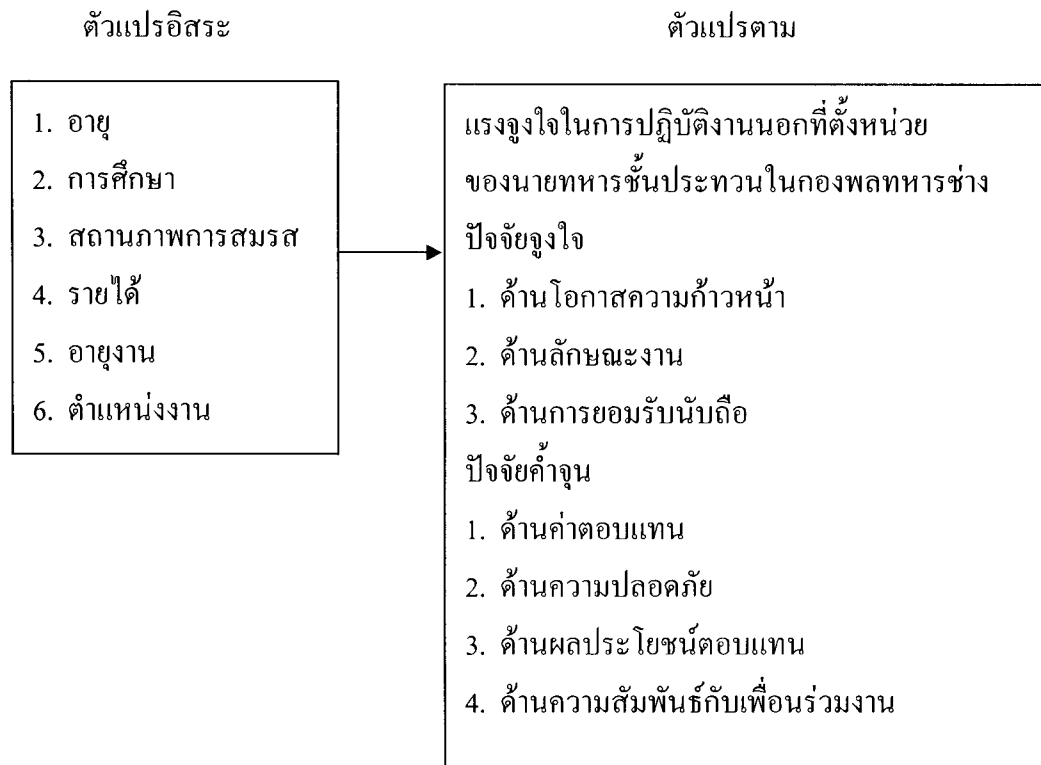
1. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. กำลังพลนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานมาเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และลักษณะงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผล เพื่อทราบถึงระดับความสุขของกำลังพลชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานของกองพลทหารช่าง
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างในแต่ละกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ด้าน คือ โอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 อายุ

1.1.2 การศึกษา

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.4 รายได้

1.1.5 อายุงาน

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้า

1.2.2 ด้านลักษณะงาน

1.2.3 ด้านการยอมรับนับถือ

1.2.4 ด้านค่าตอบแทน

1.2.5 ด้านความปลอดภัย

1.2.6 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

1.2.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารชั้นประทวนที่เคยหรือกำลังปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกองพลทหารช่าง จำนวน 1,362 คน (ที่มา: รายงานยอดกำลังพล ประจำวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ของกองพลทหารช่าง)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อความที่ปรากฏในรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาพอสังเขปดังนี้

กองพลทหารช่าง หมายถึง หน่วยทหารช่างระดับกองพลเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมการทหารช่าง โดยมีภารกิจด้านการพัฒนาประเทศและงานก่อสร้างขนาดใหญ่ที่มีลักษณะพิเศษรวมทั้งงานช่วยเหลือประชาชนและงานบรรเทาสาธารณภัย

กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารที่รับราชการในกองพลทหารช่างและในหน่วยขึ้นตรงกองพลทหารช่าง

นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรที่มียศตั้งแต่สิบตรีจนถึงจ่าสิบเอก (อัตราเงินเดือนชั้นพิเศษ)

การปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย หมายถึง การปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ เช่น งานก่อสร้าง, งานช่วยเหลือประชาชน และงานบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น เป็นการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งปกติซึ่งกำลังพลต้องเคลื่อนย้ายไปอยู่สภาพแวดล้อมใหม่เป็นการชั่วคราวในห้วงระยะเวลาหนึ่ง โดยส่วนใหญ่จะกลับที่ตั้งหน่วยปกติเมื่อสำเร็จภารกิจในงานนั้น ๆ การปฏิบัติหน้าที่นอกที่ตั้งหน่วยในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558

นายทหารชั้นประทวนที่เคยปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย หมายถึง นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกองพลทหารช่างครั้งสุดท้าย ก่อนทำการวิจัยไม่เกิน 5 ปี

นายทหารชั้นประทวนที่กำลังปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย หมายถึง นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกองพลทหารช่างในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ผู้บังคับบัญชาทำให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง กำลังพลได้รับการเลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน แต่มีความอาวุโสกว่า

ด้านลักษณะงาน หมายถึง กำลังพลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถอาจจะตรงหรือไม่ตรงตำแหน่งที่ได้รับราชการอยู่ก็ได้

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง กำลังพลได้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในความรู้ความสามารถ ความไว้วางใจได้ โดยการยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบ บุคคลตัวอย่างให้กำลังพลอื่น ๆ ปฏิบัติตาม

ด้านค่าตอบแทน หมายถึง กำลังพลได้รับเงินตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกหน่วย, ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เป็นต้น

ด้านความปลอดภัย หมายถึง กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อันตราย เช่น ปฏิบัติงาน ในพื้นที่เสี่ยงภัยจากการสู้รบ, ปฏิบัติงานในพื้นที่มีภัยพิบัติขนาดใหญ่ เป็นต้น

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง กำลังพลได้รับผลตอบแทนการเป็นสิทธิ หรือสวัสดิการรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่ไม่ใช่เป็นเงิน หรือเป็นเกียรติที่ทำให้กำลังพลได้รับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง กำลังพลที่ปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือ และให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงานจนงานสำเร็จ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้กำลังพลอยากทำงานมากขึ้นและทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่ต้องมีเบื้องต้น เพื่อให้กำลังพลพอใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกองพลทหารช่าง
6. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคล เพราะแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลมีความรัก ความตั้งใจ มีกำลังใจ ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลจึงมีผลดีต่อบุคคลนั้น รวมทั้งมีผลดีต่อองค์การในภาพรวมด้วย กล่าวคือ จะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแก่องค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรเลือกใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน การเลือกใช้แรงจูงใจได้เหมาะสมถูกต้อง ย่อมจะนำผลดีมาสู่พนักงานและองค์การดังกล่าว (แคทรียา นพคุณ, 2555, หน้า 7) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต (2554 อ้างถึงใน อุทิสรา พิสุตรเสียง, 2556, หน้า 10) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้

ศุภวรรณ รัตนโอภาส (2550 อ้างถึงใน วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 11) สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลัง

หรือพลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้น จะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุติมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ฉัฐพล อินทร โชติ (2551 อ้างถึงใน วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกายหรือภายนอกในร่างกายหรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตนต้องการ

วิภาวี แดงท่าข้าม (2551 อ้างถึงใน วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 12) กล่าวโดยสรุปว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกในร่างกายให้ขับพลังจากภายในบุคคลนั้น เพื่อให้ทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จผล หรือให้สำเร็จเร็วหรือดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

วุฒิชัย แก่นยิ่ง (2553, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจในองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะสติ ความสามารถในการรับรู้ และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และอาชีพ จะเป็นผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกัน ในด้านความท้าทาย ความสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมขององค์กร บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและ โอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

อารี พันธุ์ณี (2546 อ้างถึงใน สุภาพ หนูแยม, 2554, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจจัดว่า มีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรม ย่อมทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกันไป หรือมีลักษณะ เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ซึ่งจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะ ที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับที่เกิดขึ้น จากภายในร่างกาย เช่น ความหิว ง่วงนอน และแรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก

1.2 ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงมาก มักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมด้อยกว่า กลุ่มไม่มีความกังวลใจ ความวิตกกังวลใจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ย่อมส่งผล ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกัน ในเรื่องของการแข่งขัน ความร่วมมือ การตั้งเป้าหมาย เป็นต้น

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคล ย่อมจะมีความแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น แล้วให้มีความคงทนถาวรหรือเกิดซ้ำ ๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงในทางบวก เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย และการเสริมแรงจูงใจในทางลบ เช่น การลงโทษ ความอับอาย เป็นต้น

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลจะกระทำ พฤติกรรมใด ๆ ได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้น ประการหนึ่ง ถ้าบุคคล

ไม่มีความสนใจ ย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจ คือ ความถนัดหรือพรสวรรค์ และความสำเร็จ

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

สุริยะ เจียมประชาชนรากร (2549 อ้างถึงใน สุภาพ หนูเข้ม, 2554, หน้า 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงานไว้ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

7. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงาน

กิตติมา ปรีดีติติก (2529 อ้างถึงใน สุภาพ หนูเข้ม, 2554, หน้า 10-11) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. บุคคลที่ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกันทำงาน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

ในการปฏิบัติงานให้ได้มีผลงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นนั้น พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ มีความสามารถในการทำงานและต้องมีวัตถุประสงค์ ทรัพยากร เครื่องมือ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีประกอบด้วย ถึงแม้พนักงานจะขาดซึ่งความสามารถ องค์กรก็ยังสามารถที่จะทำการฝึกฝนหรือเปลี่ยนแปลงให้เขาไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมกับความสามารถของเขาก็ได้ แต่ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานจะก่อให้เกิดสถานการณ์ลำบากใจ และการทำงานก็จะหนักมากขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two factors theory)

เด้นพงษ์ พลละครกร (2554 อ้างถึงใน สุภาพ หนูแยม, 2554, หน้า 11-13) กล่าวว่า เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็ไม่ใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

เฮอรัชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงาน มิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮอรัชเบอร์กจึงให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของเฮอรัชเบอร์กที่แสดงถึงปัจจัย 2 ประการ คือ ตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เฮอรัชเบอร์กได้วิเคราะห์จากการศึกษาของเขา ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่ว่าเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขานั้น มีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ต่อตนเองและต่องานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขามีศักยภาพ ที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้ พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษา ประกอบด้วย ปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่ง กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานมีความรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพ คือ พนักงานมีความรู้สึกงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ และงานมีความมั่นคง

จากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์กดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่า ความพอใจและแรงกระตุ้นของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากลักษณะของงาน ดังนั้น องค์การจึงควรจัดให้มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจทำได้หลายลักษณะด้วยกัน วิธีที่ยอมรับกันมากวิธีหนึ่ง คือ การกระจายงานแนวทางการกระจายงาน อาจทำได้หลายแนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 ลดการเข้มงวดกับพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานใช้เหตุผลและความรับผิดชอบในงานของเขาให้มากขึ้น

แนวทางที่ 2 จัดให้พนักงานทำงานรวมกันเป็นหน่วยเดียวที่มีความสมบูรณ์ในตัวมากกว่าที่จะแยกกันทำงานตามลำพังเป็นส่วน

แนวทางที่ 3 ให้อำนาจพนักงานมากขึ้นในการตัดสินใจและการปฏิบัติ และให้คนงานมีอิสระบ้างในการดำเนินการ

แนวทางที่ 4 จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รายงานผลผลิตต่อพนักงานผู้ปฏิบัติโดยตรงอย่างสม่ำเสมอและบ่อย ๆ มากขึ้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ผลงานของตนแทนที่จะรายงานต่อผู้ตรวจงานของพนักงานเท่านั้น

แนวทางที่ 5 กระตุ้นให้พนักงานลองทำงานใหม่ ๆ และงานที่มีความยากมากขึ้น ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจให้พยายามและก้าวหน้ามากขึ้น

แนวทางที่ 6 มอบงานพิเศษให้ทำ เพื่อพนักงานจะได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง อาจเป็นด้านปฏิบัติหรือกระบวนการทำงาน หรือการพัฒนาการคิดในตัวพนักงานแต่ละคน

แนวทางการกระจายที่กล่าวมานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเจริญเติบโตของพนักงานให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือให้ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของเขา และการกระจายงานยังช่วยสนองความต้องการของพนักงาน ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานและช่วยให้พนักงานได้รับการยอมรับในผลงานของเขาได้ด้วย

สายฝน สกฤตเจริญ (2540 อ้างถึงใน สุภาพ หนูแย้ม, 2554, หน้า 13-15) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กว่า ทฤษฎีสองปัจจัยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมกันอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโงง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก เท่านั้น จึงทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ ในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะบำรุงรักษาบุคคล ให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

Herzberg (1950 อ้างถึงใน วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 16-18) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญชื่อ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไร จากการทำงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถ หาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ความรับผิดชอบในงาน (Work responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

1.5 ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2. ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factor) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร (Policy and administration) มีสารครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.2 การบริหารจัดการและการบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (Interpersonal relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 ค่าจ้าง เงินเดือน และผลตอบแทน (Salary and fringe benefit) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

แนวความคิดของ Herzberg ได้รับความสนใจและกระตุ้นการศึกษาด้านการจูงใจ และนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการธำรงรักษา ให้คนมีความสามารถอยู่ร่วมงานกับองค์กร และกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Herzberg ได้รับความวิจารณ์ว่า กลุ่มตัวอย่างมีปริมาณและความหลากหลายที่น้อย ทำให้ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นสากล ได้อย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ผลจากการเก็บข้อมูลและการศึกษาในระดับนานาชาติ ในสมัยต่อมา ก็มักจะสนับสนุนข้อสรุปของ Herzberg อยู่เสมอ ทำให้ทฤษฎีของเขาได้รับการยอมรับและนำไป ประยุกต์ในการบริหารงานมาจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)
(ณัฐภัทร สุวรรณประทีป, 2551, หน้า 9)

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยบำรุงรักษา
ความสำเร็จในการทำงาน	นโยบายและการบริหารงานในองค์กร
ความรับผิดชอบในงาน	การบริหารจัดการและการบังคับบัญชา
การยอมรับนับถือ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ลักษณะงาน	สภาพแวดล้อมการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์

McClelland (1973 อ้างถึงใน วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 19-21) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้ว คนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned needs) ที่สำคัญ ซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three needs theory)

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Needs for achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะ
 - 1.1 ทำงานให้ประสบความสำเร็จ
 - 1.2 ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น
 - 1.3 ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง

- 1.4 สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก
- 1.5 สามารถแก้ไขปัญหาคับขัน
- 1.6 สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ
- 1.7 สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย แต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขา และเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่า เขาทำงานได้ผลอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมีการจูงใจที่เน้นในงาน ที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้ และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้น จะไม่สามารถรักษา คนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง (Talent)

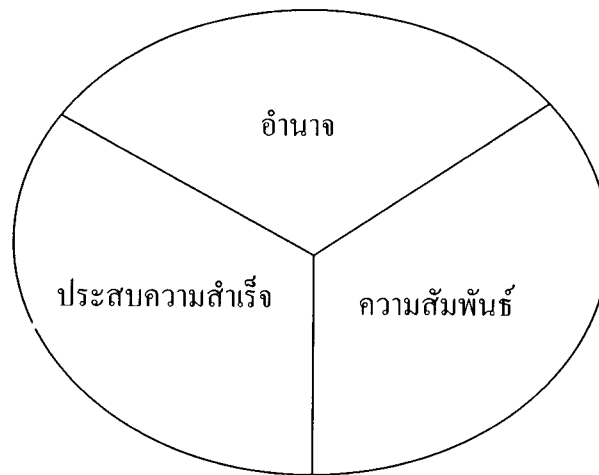
2. ความต้องการในอำนาจ (Needs for power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถ มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้

- 2.1 สามารถควบคุมคนและงานได้
- 2.2 มีตำแหน่งและอำนาจเหนือคนอื่น
- 2.3 สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการในอำนาจ เพื่อตัวเองจะใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และความต้องการอำนาจเพื่อสังคมจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Needs for affiliation) เป็นความต้องการ ที่จะ

- 3.1 มีเพื่อน มีกลุ่ม
- 3.2 เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
- 3.3 เป็นที่ชื่นชมของเพื่อน
- 3.4 สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี
- 3.5 มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- 3.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ



ภาพที่ 2 ความต้องการ 3 อย่างของ McClelland (วุฒิชัย แก่นยิ่ง, 2553, หน้า 21)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's motivation theory)

McGregor (1960 อ้างถึงใน บุรี บุญวรรณ, 2552, หน้า 20-21) ได้เสนอทฤษฎี X และ Y ขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงาน และไม่ตั้งใจทำงาน

สมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำ และขู่ว่าจะลงโทษ

จะลงโทษ

3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงานหรือเลี่ยงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อดังทฤษฎี X ขึ้นมา McGregor ตั้งข้อสงสัยว่าธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้กับคนทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติมิใช่เป็นคนขี้เกียจและเชื่องช้าไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎี จะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัว แต่จะพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง สำหรับทฤษฎี Y McGregor ได้อธิบายโดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
 2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวกันที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
 3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ
 4. คนเราไม่เรียนรู้แต่เพียงความรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
 5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน
 6. ในทางสังคมปัจจุบันนี้ แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น McGregor ชี้ให้เห็นว่าการจูงใจคนนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมงาน โดยสิ้นเชิง
- สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย
1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มี 2 องค์ประกอบ คือ มีปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัยเป็นพื้นฐานก่อน แล้วมีปัจจัยจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำงาน
 2. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ศึกษาความต้องการ 3 ประการของบุคคล คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการการมีส่วนร่วม
 3. ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor ที่ตั้งสมมติฐานว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งที่ตั้งใจทำงาน (คนทฤษฎี Y) และไม่ตั้งใจทำงาน (คนทฤษฎี X)
- ทั้ง 3 ทฤษฎีอาจเปรียบเทียบกันได้ คือ คนที่ตั้งใจทำงานใน (คนทฤษฎี Y) ตามทฤษฎีจูงใจของ McGregor ในกลุ่มที่มีปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคนที่มีความต้องการสำเร็จกับต้องการมีอำนาจตามทฤษฎีความต้องการของ McClelland
- จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักทฤษฎี นักวิชาการหลายท่าน ตามที่ศึกษามาข้างต้น ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ โดยทั่วไปนิยามศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมิติความพึงพอใจในการรับบริการ ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษามิติความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ชุตีภัทร วรรณทอง, 2556, หน้า 11) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ศิริพงศ์ ตดาวัลย์ ณ อยุธา (2551 อ้างใน บุญเรือน ตะเอ็กกา, 2554, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในงานเป็นความคิดที่ความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน ความพึงพอใจ หมายถึง สถานะความรู้สึกพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย

วิมล กาญจนนิวาสน์ (2542 อ้างถึงใน นงลักษณ์ แก้ววิหค, 2552, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญญ์ ลักษิตานนท์ (2541 อ้างถึงใน นงลักษณ์ แก้ววิหค, 2552, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของเขางานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น ความพึงพอใจ ในงาน ไม่ได้หมายความว่า ผู้นั้นจะพอใจในงานของเขาทุกงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 อ้างใน บุญเรือน ตะเอ็กกา, 2554, หน้า 8) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ภาวนา เวชกิจ (2550 อ้างถึงใน ชุตีภัทร วรรณทอง, 2556, หน้า 11) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพ

นโยบายของหน่วย สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครอง บังคับบัญชา ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน และที่ทำงาน อาจไม่ได้รู้สึกพอใจมากที่สุด แต่อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าที่บุคคลนั้น ได้ตั้งเป้าไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับหรือเกณฑ์ที่จะนับว่าพึงพอใจแตกต่างกันแม้ในงานชนิดเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบต่าง ๆ ในที่ทำงาน กันตนา เพิ่มผล (2547 อ้างถึงใน บุญเรือน ตะเอ็กกา, 2554, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ที่ทำให้คนพอใจในงานดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้น หรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจหรือไม่พอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าย งานทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายที่เหมาะสมกับคนทำด้วย จำนวนหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับ ความสามารถและเวลาของบุคคลนั้น งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จและพัฒนา ตนเองได้
2. ค่าจ้าง (Pay) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่ลูกจ้าง สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) ในการทำงาน ทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณา ที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ทุกคนยอมรับได้และเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จ ก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณ
5. ผลประโยชน์ (Benefit) หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่า จะได้รับก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working condition) รวมไปถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical environment) เช่น อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นและมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้น ไม่มีความสุขในการทำงานได้

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Harrell (1972 อ้างถึงใน ชูติภัทร วรรณทอง, 2556, หน้า 12-16) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยที่บ่งบอกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ยกตัวอย่างเช่น

1.1 ประสบการณ์ในการทำงานที่ปฏิบัติงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ตนชำนาญ

1.2 เพศ ถึงแม้งานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็มีข้อยกเว้นซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับของความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เช่น เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานประเภทที่ใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย จึงมีความพึงพอใจในงานลักษณะดังกล่าวมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กล่าวคือ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน จำต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และมีความปรองดองร่วมมือกันของสมาชิกในการทำงาน ก็จะมีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนาน แต่ก็จะขึ้นอยู่กับลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ เช่น งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่น ได้หยุดพักผ่อน หรือสังสรรค์

1.6 เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ซึ่งพบว่าผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาสูง ถ้ารับผิดชอบงานที่ทำเป็นประจำจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานได้

1.7 การศึกษา การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลการวิจัย ไม่เด่นชัดนัก ผลการวิจัยหลายชิ้นพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานศึกษามาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงเท่าที่ควร

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากส่งผลต่อการดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญแก่การดำรงชีพ ผู้ที่มีเงินเดือนสูง จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่มีความสนใจงานเนื่องจากการได้งานที่ตนเองถนัด จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจในงานน้อย

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) มีหลายปัจจัยตัวอย่างเช่น

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ การได้รับหน้าที่

ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในการทำงานที่ทํามักจะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ จะต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ฐานะทางวิชาการ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ทางการทำงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกัน ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพย่อมเปลี่ยนไป

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก พนักงานมีโอกาสรู้จักกันและทำงานคุ้นเคยกันได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่งแต่ต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนทำงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กที่มีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากกว่า

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร สภาพการควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable management) มีหลายปัจจัยตัวอย่างเช่น

3.1 ความมั่นคงในงาน จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการความมั่นคงและแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะมีความสนใจน้อยลงก็ตาม แต่ความมั่นคงในงานก็ยังถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่ต้องพ้นออกจากงาน

3.2 รายรับ ผู้บริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่จากการสำรวจส่วนใหญ่ พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง รายรับอาจมีความสำคัญเป็นลำดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและใช้สร้างความพอใจในการปฏิบัติงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ เพราะงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติได้ยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่นั้นจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมาจากสาเหตุของสภาพในการทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันระหว่างความรับผิดชอบกับปัจจัยอื่นด้วย เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงาน จากการศึกษาพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาหลายแห่ง พบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ข่าวดสารจาก

หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานว่าจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานควรจะได้รับความช่วยเหลือของหน่วยงานด้วย

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธา ในความสามารถ และความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ย่อมทำให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

จากองค์ประกอบและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีแนวคิด ว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้บริหารที่ใช้หลักการปกครอง แบบธรรมาภิบาล คือ มีความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงเป็นที่เคารพมีศรัทธา ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ผลกระทบความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

จันทร สำราญศิริกุล (2551, หน้า 9-11) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จะแสดงออกเมื่อมีทัศนคติที่ไม่ดีหรือไม่พอใจในงานที่ทำนั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ ต่าง ๆ กัน ที่สามารถสังเกตได้ ความรุนแรงของพฤติกรรมนั้นจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อย เท่าใด แต่อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานมักจะแสดงออกอาจสรุปได้ดังนี้

1. ขาดงานหรือมาสาย (Absenteeism or tardiness) เมื่อเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำนั้น ผู้ปฏิบัติงานอาจแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการขาดงานหรือมาสายบ่อยครั้ง ความเชื่อดังกล่าว ก็ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยของ Waters and Roach (1971 อ้างถึงใน จันทร สำราญศิริกุล (2551) ได้ศึกษาความพอใจในงานของพนักงานหญิง จำนวน 160 คน ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ซึ่ง พนักงานเหล่านี้มีการศึกษาอย่างน้อยที่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ผลของการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ พบว่า ความพอใจในงานที่ทำอยู่นั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับจำนวนวันที่ขาด งานในรอบปีที่ผ่านมา พนักงานที่มีความพอใจในงานน้อย มีอัตราการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มี ความพอใจในงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

2. การลาออกจากงาน (Turn over) นอกจากผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกโดยการขาดงาน หรือมาสายแล้ว ในระดับที่รุนแรงขึ้นอยู่กับรางวัลและต้นทุน (Cost) ที่จะได้รับจากผลงานนั้น ในขณะเดียวกันก็เปรียบเทียบกับรางวัลและต้นทุนที่ได้จากผลงานประเภทเดียวกันถ้าไปทำที่อื่น และถ้ารางวัลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าระดับที่ทนได้ก็จะลาออกจากงานไป ผลจากการศึกษาของ Waters and Roach ในเรื่องความพอใจในงานของพนักงานหญิงในบริษัทประกันภัยดังกล่าวที่ได้กล่าวมา

ก็พบว่า ความพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับการลาออก จากงานในปีที่ผ่านมา นั่นคือ พนักงานที่มีระดับความไม่พอใจในงานมาก ส่วนใหญ่จะลาออก จากงาน เช่นเดียวกับผล การศึกษาของ Porter and Steers (1979 อ้างถึงใน จันทร สํารายศิริกุล, 2551) ที่ได้รวบรวมจาก ผล การศึกษาจำนวน 13 เรื่องด้วยกัน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรประเภทคนขายประกัน นักศึกษาพยาบาล ผู้บริหารระดับต้น พนักงานขายของ และนักบินของกองทัพอากาศ ก็พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความไม่พอใจในงานกับการลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกจาก งานกับอายุของผู้ปฏิบัติ Waters and Roach (1971 อ้างถึงในจันทร สํารายศิริกุล, 2551) งาน ผู้ที่ลาออก มักจะเป็นกลุ่มผู้ที่ยังมีอายุน้อย ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีความไม่พอใจ ในงานมากกว่าผู้ที่อาวุโสขึ้น

3. ผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Physical and mental health) ความไม่พอใจในงาน อาจทำให้เกิดการบีบคั้นทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความตึงเครียด ย่อมจะส่งผล ต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ได้ จากการศึกษาพบว่า ความไม่พอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายไม่แข็งแรง ทั้งนี้อาจเป็นผลต่อเนื่องมาจากความวิตกกังวล ความไม่สบายใจจากการขัดแย้ง จะทำให้เกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายในหน้าที่การงาน จากการศึกษาสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานใน โรงงานผลิตรถยนต์ พบว่า ความพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความสามารถ เป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเบื่อหน่ายและหมดกำลังใจในการทำงาน

4. ผลต่อการผลิต (Productivity) ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานอาจส่งผลถึงการผลิต ขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้ ถึงแม้ผลการศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับความพอใจในงานกับผลผลิต ที่ได้ยังให้ข้อสรุปที่ไม่แน่นอนก็ตาม กล่าวคือ จากการศึกษาความสัมพันธ์ของการผลิตกับความพอใจ ในงานในระยะแรก ๆ พบว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ ในงานมากขึ้น จะมีผลทำให้ผลผลิตของงานที่ตนทำอยู่มากขึ้นด้วย แต่การศึกษาในระยะต่อ ๆ มา พบว่า ความพอใจในงานและผลผลิตนั้นมีทั้งที่เป็นเชิงบวกและวูมได้ศึกษาผลการวิจัยทั้งหมด 20 เรื่องด้วยกัน เกือบทั้งหมดให้ข้อสรุปว่า ความพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ไม่มีความหมายว่า ความพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตเลย เพียงแต่ความสัมพันธ์นั้น ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงตัวแบบการคาดหวังเบื้องต้นของพอทเตอร์ และลอร์เลอร์ ที่ได้เสนอไว้ดังได้กล่าวมาแล้วว่า การปฏิบัติงาน (Performance) จะนำไปสู่ความพอใจ ในงาน ผู้ปฏิบัติจะใช้ความพยายามมากขึ้น ถ้าเขารับรู้โอกาสที่ได้รับรางวัลนั้นมาก ความสัมพันธ์ ของการปฏิบัติงานหรือความพอใจในงานก็จะเป็นบวก เท่ากับช่วยเพิ่มผลผลิตนั่นเอง จากการศึกษา ของ Doll and Gunderson (1969) ในเรื่องนี้ ได้ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การปฏิบัติงานนำไปสู่

ความพอใจในงานได้ภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน ไม่ใช่จะทั้งหมดทุกกรณี ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะงานระดับขององค์การ (Organization level) และระดับของทักษะ (Skill level) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความพอใจในงานอาจมีผลทางอ้อมต่อผลผลิตที่ได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจในงานและลาออกไป การรับคนใหม่เข้ามาแทน อาจมีทักษะไม่เท่ากับคนที่อยู่มานาน ผลผลิตต่อหัวที่ได้อาจจะน้อยกว่าก็มีส่วนทำให้ผลผลิตน้อยลง นอกจากนี้การรับคนใหม่เข้ามาแทนที่อาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทางองค์การต้องเสียค่าใช้จ่าย เสียเวลา และเสียโอกาสอีกมาก

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อารี เพชรสุค (2530 อ้างถึงใน บุรี บุญวรรณ, 2552, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การวัดความพึงพอใจในการทำงาน ว่า แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจในการทำงานมาก นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานตามนิยามที่วัดและจุดประสงค์ของการวัด การแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะ ดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อคำถาม มี 2 ลักษณะ คือ

- 1.1 แบบสำรวจแบบปรนัย เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบที่ให้เลือกตอบได้ ตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก เป็นข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีเชิงปริมาณ
- 1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ ตอบโดยอิสระเป็นข้อมูลที่ได้เชิงคุณภาพ

2. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ยังสามารถแบ่งได้ตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 2.1 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม
- 2.2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

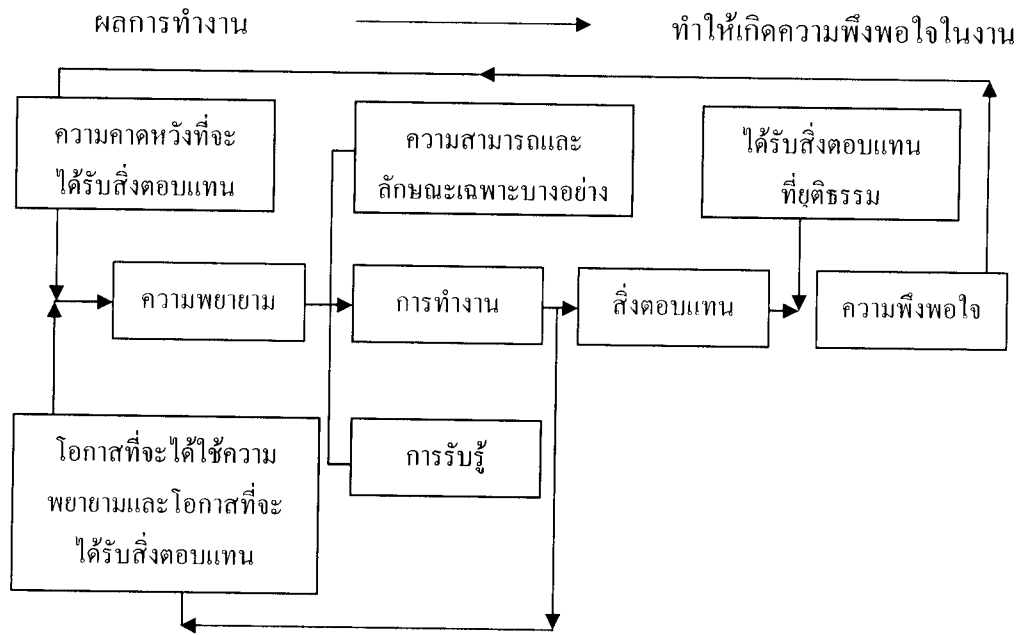
อารี เพชรสุค (2535 อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ ดวงหิรัญวิมล, 2553, หน้า 16-17) ได้สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน

จากการศึกษาที่ Hawthome ของ Mayo et al. (1975) ตลอดจนการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ของนักจิตวิทยาต่าง ๆ พยายามสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจจะเกิดจากกำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่มีขวัญดี กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมีความสุขก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เซอร์ชเบอร์ก และคณะ ได้นำเอาความคิดมาอธิบายในรูปตัวแปรในงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานกับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานในองค์การ ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์การ หรือ นโยบายของบริษัท ส่วนกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

2. ทฤษฎี ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานมาก เน้นหนักลงไปว่า ความพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของนักมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมา ซึ่งกลับตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ ผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวคิดแบบหลังนี้ คือ พอร์ตเตอร์ (Porter) กับเลเวอร์ (Lawer) บุคคลทั้งสองเน้นเห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้น พอร์ตเตอร์ (Porter) และเลเวอร์ (Lawer) จึงเสนอรูปแบบแนวความคิดของเขา ดังปรากฏในภาพที่ 3 แสดงให้เห็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ตามแนวทฤษฎีที่สองนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานจะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม



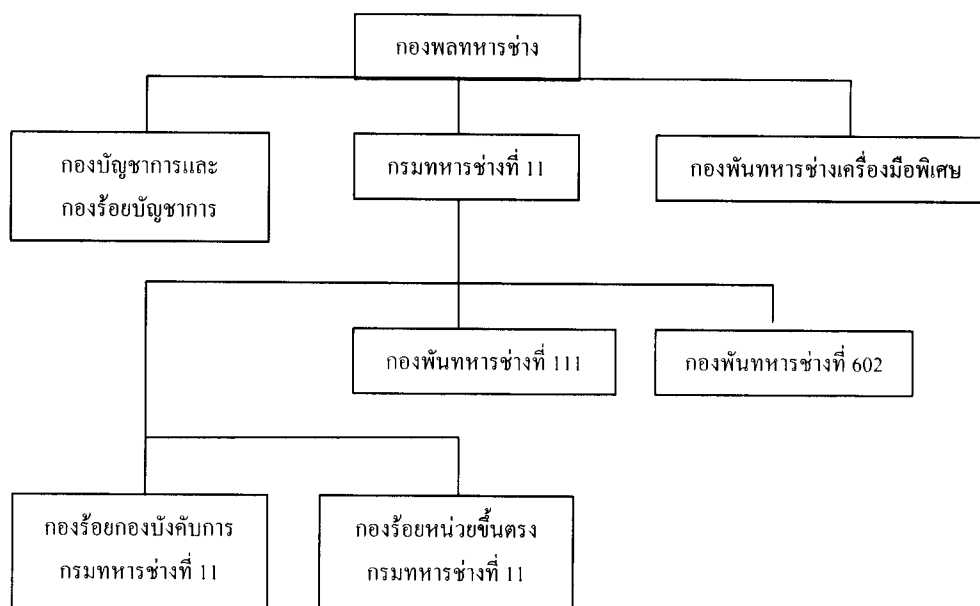
ภาพที่ 3 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (พิมลวรรณ ดวงหิรัญวิมล, 2553, หน้า 16-17)

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกองพลทหารช่าง

ประวัติความเป็นมาของหน่วยกองพลทหารช่างจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 169/ 32 ลงวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2532 เป็นหน่วยทหารช่างขนาดใหญ่ในระดับกองพล มีบทบาทเป็นส่วนสนับสนุนการรบและส่วนพัฒนาประเทศ กองพลทหารช่างมีที่ตั้งหน่วย ณ ค่ายบูรฉัตร ตำบลเกาะพลับพลา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ภารกิจของหน่วยกองพลทหารช่าง มีภารกิจงานก่อสร้างขนาดใหญ่และงานก่อสร้างที่มีลักษณะพิเศษ รวมทั้งงานช่วยเหลือประชาชนและงานบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างการจัดหน่วย



ภาพที่ 4 โครงสร้างการจัดกองพลทหารช่าง (กองพลทหารช่าง, 2532)

ตามนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารบก ประจำปี 2558 กองพลทหารช่างเป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก ดังนั้น หน่วยจึงต้องปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบนโยบายของผู้บัญชาการทหารบกในส่วนนี้ นอกเหนือจากภารกิจของหน่วย นโยบายสำคัญและเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารบก ประจำปี 2558 (กรมยุทธการทหารบก, 2557) มีดังนี้

1. การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
2. การดูแลสวัสดิการของกำลังพลชั้นผู้น้อย
3. การพัฒนาระบบการฝึกศึกษาทางทหาร
4. การพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพ
5. การพัฒนาระบบงานข่าว
6. การจัดหาสิ่งอุปกรณ์และยุทโธปกรณ์
7. การป้องกันชายแดน
8. การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและการรักษาความมั่นคงภายใน
9. การแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
10. การช่วยเหลือประชาชน

11. การขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชารี
12. การเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าผลงานวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 45 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ระหว่าง 11-15 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 อยู่ในระดับมาก พบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3

เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเปรียบเทียบแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จำนวน 124 คน ใช้การสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้านการหาค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการ ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับชั้นในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ ขยันคิด (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุ เข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ประชากรที่ใช้ ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน จำนวน 102 นาย โดยใช้แบบสอบถามในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจ และในด้านสภาพ การทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เส้นทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็ว

ชนเสถียร ธรรมอำนวยกิจ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการกองบิน 23 จำนวน 258 คน (นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) รวมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่

ด้วยวิธีการทดสอบของ Least significant difference (LSD) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีชั้นยศ พ.อ.อ. (พิเศษ)-พ.อ.ต. โดยรับราชการมาแล้ว 5-15 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นราทร กลางประพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร, เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำแนกตามสถานภาพ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 และกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 357 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 189 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ

วุฒิการศึกษา อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุราชการ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่มีอายุและสังกัดฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประธาน เห็นประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษา ทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติการกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herberg คือ ปัจจัยงูใจและปัจจัยบำรุงรักษา กลุ่มประชากร ได้แก่ ทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติการกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 280 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ นายทหารสัญญาบัตร 10 คน นายทหารประทวน (นายสิบ) 90 คน และทหารกองประจำการ (พลทหาร) 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) ผลการศึกษาพบว่า ทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยงูใจ 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยงูใจที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานต่าง ๆ ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ปิยากร วุ่นบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงงูใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับแรงงูใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในสังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ค่ายสิรินธร ตำบลเขาตูม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี 26,113 คน นำมาสุ่ม

ด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงงูใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสิ่งงูใจที่เป็นตัวเงินมากที่สุด คือ เบี้ยเลี้ยง ($\bar{X} = 4.137$) รองลงมาคือ ค่าเลี้ยงภยเงินพิเศษสู้รบ (พสร.) ซึ่งมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับสูง ส่วนสิ่งงูใจที่เป็นตัวเงินอื่นมีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือน ค่าครองชีพ และบำเน้งบำนาญ ด้านสิ่งงูใจที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุดคือ วันทวิคูณ ($\bar{X} = 3.465$) ส่วนสิ่งงูใจที่ไม่เป็นตัวเงินที่เหลือนีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สิทธิในการรับราชการบุตร และวันลาหยุด มีระดับแรงงูใจอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงงูใจ ได้แก่ ชันยศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงูใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ อายุ ภาระหนี้สิน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และเวลารับราชการ

พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ชันสัญญาบัตร จำนวน 56 นาย ข้าราชการตำรวจชันประทวน จำนวน 36 นาย รวมจำนวน 92 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่สูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ชันของข้าราชการตำรวจ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และได้ข้อสรุปเสนอแนะจากผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ

คือ ควรจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการในหน่วยงาน การทำความเข้าใจกับตำรวจทั่วประเทศ ให้เห็นความสำคัญของระเบียบวินัย การจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความถนัดและเหมาะสมกับงาน การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความก้าวหน้า

สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ และเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ จำนวน 240 คน โดยแยกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน ฝ่ายวิศวกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และฝ่ายวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 151 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์ และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบด้วยค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานมากกว่า 9 ปี เงินเดือน 10,001-15,000 บาท และสังกัด ฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีค่าต่อผู้ปฏิบัติในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหาร และการจัดการ ข้าราชการทหารที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อภิชาติ อุ่นอ่อน (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนโยบาย

และแผนกลาโหม และเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และอายุราชการ ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .91 และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานนโยบายและแผนกลาโหม พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ คือ กระทรวงกลาโหมควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง มีโอกาสในการเข้ารับการศึกษา และมีความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการอย่างเท่าเทียมกัน จำนวนกำลังพลของกองทัพที่ลดลง ควรเสริมสร้างให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ รวมทั้งมียุทธโศปกรณ์และสิ่งอุปกรณ์ที่ทันสมัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรของงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
กริพล ชนะวิเศษ (2551)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3	1. เพศ 2. อายุ 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้ต่อเดือน	แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			ปัจจัยคำจูน 1. ด้านนโยบาย และการบริหาร 2. ด้านการควบคุม บังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ 6. ด้านสภาพการทำงาน 7. ด้านความมั่นคง ในงาน
เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. ระดับชั้น ในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในปฏิบัติงาน 1. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความมั่นคง ของงาน 4. ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ 5. ด้านการยอมรับนับถือ 6. ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ณรงค์ ขันคึก (2551)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของนายทหาร ชั้นประทวนที่บรรจุ เข้ารับราชการใหม่ ของกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	1. อายุ 2. ชั้นยศ 3. ระยะเวลา รับราชการ 4. ระดับการศึกษา 5. อัตราเงินเดือน 6. ตำแหน่งปัจจุบัน	แรงจูงใจในปฏิบัติงาน 1. ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านสภาพการทำงาน
ธนเสกฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี	1. อายุ 2. ชั้นยศ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา รับราชการ 5. รายได้ 6. สถานภาพสมรส	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านสถานภาพ ทางวิชาชีพ 2. ด้านความสำเร็จ ในงาน 3. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน 4. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา 5. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน 6. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน 7. ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 8. ด้านการยอมรับนับถือ 9. ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
นราทร กลางประพันธ์ (2556)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร	1. อายุ 2. วุฒิการศึกษา 3. อายุราชการ ฝ่ายปฏิบัติการสังกัด ร้อย ตชด. 234	10. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน 11. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน 12. ด้านค่าตอบแทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234 ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
ประสาน เห็นประเสริฐ (2553)	ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของ กองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจใน จังหวัดชายแดนภาคใต้	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพสมรส 4. รายได้ 5. ชั้นยศ 6. ภูมิลำเนา 7. พื้นที่ทำงาน 8. ประสบการณ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน 2. การได้รับการยอมรับ นับถือ 3. ลักษณะการปฏิบัติงาน 4. ความรับผิดชอบ 6. ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา 1. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 2. นโยบาย และการบริหารงาน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			3. ความสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงาน 4. การปกครองบังคับ บัญชาของผู้บังคับบัญชา 5. สภาพการทำงานต่าง ๆ 6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 7. ความมั่นคง
ปิยากร วุ่นบัว (2554)	แรงจูงใจ ของข้าราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. ชั้นยศ 2. อายุ 3. เพศ 4. ระดับการศึกษา 5. ศาสนา 6. สถานภาพสมรส ปัจจัยด้านสังคม 1. จำนวนสมาชิก ในครอบครัว 2. จำนวนบุตร 3. ภูมิลำเนา 4. เวลารับราชการ 5. ระยะเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน 1. เงินเดือน 2. เบี้ยเลี้ยง 3. ค่าครองชีพ 4. ค่าเสี่ยงภัย 5. เงินเพิ่มสู้รบพิเศษ 6. บำเหน็จบำนาญ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน 1. ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง 2. ความสำเร็จ ในการทำงาน 3. การได้รับการยกย่อง 4. วันทวิคุณ 5. วันลาหยุด 6. สิทธิในการรับราชการ ของบุตร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	
		1. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
		2. รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน	
		3. ภาระหนี้สิน	
พงษ์ศักดิ์ทองธานี (2551)	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1. เพศ 2. อายุ 3. รายได้ 4. ชั้นของข้าราชการตำรวจ 5. ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านความรับผิดชอบในงาน 3. ด้านการได้ความยอมรับนับถือ 4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552)	แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านการบริหารและการจัดการ 3. ด้านการมีส่วนร่วม 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อภิชาติ อุ๋นอ่อน (2556)	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักงานนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและ แผนกลาโหม	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระดับชั้นยศ 5. อายุราชการ	5. ด้านเอาใจใส่ เรื่องสวัสดิการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน 1. ความกล้าเสี่ยง 2. ความกระตือรือร้น 3. ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง 4. ความต้องการทราบ ผลการตัดสินใจ 5. ความสามารถคาดการณ์ ล่วงหน้า 6. การมีทักษะในการจัด ระบบงาน

จากตารางที่ 2 สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปจัดกลุ่มตัวแปร
ที่มีในงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกันได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพการสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	อายุงาน	ตำแหน่งชั้นยศ	ลักษณะงานกลุ่มงาน	ตัวแปรตาม
กริพล ชนะวิเศษ (2551)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
ณรงค์ ชัยนาค (2551)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
ชนแสญ์ ธรรมอำนาจกิจ (2557)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
นราพร กลางประพันธ์ (2556)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
ประสาธน์ เห็นประเสริฐ (2553)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
ปิยกร ภู่นบัว (2554)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
สมบุญ นาคผึ้ง (2552)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน	
อภิชาติ อุ่นอ่อน (2556)	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน	

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและถูกใช้มาก สอดคล้องกับผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้น คือ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ आयुงาน ตำแหน่งงาน จึงนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยเป็นตัวแปรต้นที่อาจส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนใน กองพลทหารช่าง แตกต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัย ยกเว้นตัวแปรเพศ เนื่องจากผู้วิจัยใช้กำลังพล ซึ่งเป็นเพศชายทั้งหมด จึงไม่ได้นำตัวแปรเพศมาศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนที่เคยหรือกำลังปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยในกองพลทหารช่าง ซึ่งประกอบด้วย นายทหารชั้นประทวนที่สังกัดในหน่วยทหาร ที่ขึ้นการบังคับบัญชากับกองพลทหารช่าง คือ

- 1.1 กรมทหารช่างที่ 11 และกองร้อยหน่วยขึ้นตรง
- 1.2 กองพันทหารช่างที่ 111
- 1.3 กองพันทหารช่างที่ 602
- 1.4 กองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษ

รวมกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยในกองพลทหารช่าง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,362 คน ตามบัญชี รายงานยอดกำลังพลประจำวัน ที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ของกองพลทหารช่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ Yamane (1975 อ้างถึงใน ชูติภัทร วรรณทอง, 2556, หน้า 44) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยของประชากรที่เป็นกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่เคย

หรือกำลังปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกองพลทหารช่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,362}{1+1,362 (0.05)^2}$$

$$n = 310$$

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งกำลังพลเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามสังกัดหน่วยขึ้นตรง จำนวน 4 หน่วย ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ต่อประชากร 1,362 คน ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง คือ 0.23 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน่วย ตามตารางที่ 4 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยขึ้นตรง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. กรมทหารช่างที่ 11 และกองร้อยหน่วยขึ้นตรง	245	56
2. กองพันทหารช่างที่ 111	416	95
3. กองพันทหารช่างที่ 602	413	94
4. กองพันทหารช่าง เครื่องมือพิเศษ	288	65
รวม	1,362	310

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาเป็นองค์ประกอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ประกอบด้วย อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

โดยมีข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 26 ข้อ ดังนี้ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 และ 28 และข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 และ 20

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่คั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามให้สอดคล้องกับแนวคิดในการปฏิบัติงานของกองพลทหารช่าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่คั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและให้คำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ให้นายทหารที่ทรงคุณวุฒิในกองพลทหารช่าง จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของนายทหารดังกล่าวข้างต้น ผู้มีประสบการณ์ปกครอง

บังคับบัญชา และปฏิบัติงานร่วมกับนายทหารชั้นประทวน โดยนายทหารที่ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม คือ

- | | |
|---------------------------|---|
| 3.1 พันเอกสุรเชษฐ์ คำพูน | ตำแหน่งรองเสนาธิการกองพลทหารช่าง |
| 3.2 พันเอกดวงทิพย์ ตินเวช | ตำแหน่งผู้บังคับกองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษ |
| 3.3 พันเอกชาติรี สีผึ้ง | ตำแหน่งผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 111 |

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ นายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพลพัฒนาที่ 1 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธี Reliability analysis ของครอนบาช โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่เคยหรือกำลังปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยในกองพลทหารช่าง จำนวน 310 ชุด และสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบทั้ง 310 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกองพลทหารช่าง โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางแจกแจงความถี่

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง จำแนกตามตัวแปรต้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

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

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมาย

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
4.21-5.00	มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41-4.20	มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก
2.61-3.40	มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81-2.60	มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00-1.80	มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง โดยจำแนกตามอายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน ของนายทหารชั้นประทวน จำนวน 310 คน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	27	8.71
อายุ 25-30 ปี	64	20.65
อายุ 31-40 ปี	101	32.58
อายุ 41-50 ปี	90	29.03
อายุ 51-60 ปี	28	9.03
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด (101 คน) ร้อยละ 32.58 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี (90 คน) ร้อยละ 29.03 และน้อยที่สุด คือ อายุไม่เกิน 25 ปี (27 คน) ร้อยละ 8.71

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	15	4.84
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า	164	52.90
ปวส./ อนุปริญญา/ เทียบเท่า	77	24.84
ปริญญาตรี	53	17.10
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.32
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ เทียบเท่า มากที่สุด (164 คน) ร้อยละ 52.90 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/ อนุปริญญา/ เทียบเท่า (77 คน) ร้อยละ 24.84 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (1 คน) ร้อยละ 0.32

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	89	28.71
สมรส	208	67.10
หม้าย/ หย่า/ ร้าง	13	4.19
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด (208 คน) ร้อยละ 67.10 รองลงมา คือ สถานภาพโสด (89 คน) ร้อยละ 28.71 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/ หย่า/ ร้าง (13 คน) ร้อยละ 4.19

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้ (ต่อเดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 9,000 บาท	5	1.61
9,000-14,999 บาท	95	30.65
15,000-19,999 บาท	82	26.45
20,000-24,999 บาท	85	27.42
25,000 บาทขึ้นไป	43	13.87
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 9,000-14,999 บาท มากที่สุด (95 คน) ร้อยละ 30.65 รองลงมา คือ รายได้ 20,000-24,999 บาท (85 คน) ร้อยละ 27.42 และน้อยที่สุด คือ รายได้น้อยกว่า 9,000 บาท (5 คน) ร้อยละ 1.61

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	35	11.29
5-10 ปี	64	20.65
11-15 ปี	63	20.32
16-20 ปี	69	22.26
มากกว่า 20 ปี	79	25.48
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด (79 คน) ร้อยละ 25.48 รองลงมา คือ อายุงาน 16-20 ปี (69 คน) ร้อยละ 22.26 และน้อยที่สุด คือ อายุงานน้อยกว่า 5 ปี (35 คน) ร้อยละ 11.29

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนหัวหน้าชุด: หัวหน้าชุด, นายงานก่อสร้าง, เจ้าหน้าที่	30	9.68
ส่วนธุรการ: เจ้าหน้าที่ธุรการ, เจ้าหน้าที่ สำนักงาน, พลขับธุรการ	84	27.10
ส่วนปฏิบัติงาน: ช่างก่อสร้าง, ช่างซ่อมบำรุง, ช่างเทคนิค, พลประจำเครื่องมือ	179	57.74
ส่วนสนับสนุน: เจ้าหน้าที่สุทกรรม, เจ้าหน้าที่ บริการต่าง ๆ	17	5.48
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานส่วนปฏิบัติงาน มากที่สุด (179 คน) ร้อยละ 57.74 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานส่วนธุรการ (84 คน) ร้อยละ 27.10 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานส่วนสนับสนุน (17 คน) ร้อยละ 5.48

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ด้าน โอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านมีความยุติธรรม	75 (24.19)	155 (50.00)	64 (20.65)	11 (3.55)	5 (1.61)	3.92	0.85	มาก	4
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	67 (21.61)	204 (65.81)	33 (10.65)	4 (1.29)	2 (0.65)	4.06	0.66	มาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงาน ในตำแหน่งที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า สูงขึ้น	66 (21.29)	181 (58.39)	59 (19.03)	3 (0.97)	1 (0.32)	3.99	0.69	มาก	3
4. หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้เข้ารับการศึกษาหลักสูตร ตามแนวทางรับราชการ หรือหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ	73.00 (23.55)	180 (58.06)	52 (16.77)	4 (1.29)	1 (0.32)	4.03	0.70	มาก	2
	ภาพรวม					4.00	0.57	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้าน โอกาส ความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาส ความก้าวหน้า พบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.66$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา หน่วยงานส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษา หลักสูตรตามแนวทางการรับราชการหรือหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.70$) และอันดับสุดท้าย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานมอบหมายงาน ในตำแหน่งตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ของท่าน	82 (26.45)	181 (58.39)	39 (12.58)	7 (2.26)	1 (0.32)	4.08	0.71	มาก	2
2. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับปัจจุบัน เป็นอย่างดี	63 (20.32)	213 (68.71)	31 (10.00)	2 (0.65)	1 (0.32)	4.08	0.59	มาก	1
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่	1 (0.32)	3 (0.97)	41 (13.23)	217 (70.00)	48 (15.48)	3.99	0.60	มาก	3
4. งานที่ท่านรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ท่านได้ ใช้ความคิดเห็นของท่าน ในการปฏิบัติงานได้	58 (18.71)	198 (63.87)	44 (14.19)	7 (2.26)	3 (0.97)	3.97	0.71	มาก	4
	ภาพรวม					4.03	0.49	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ในด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับปัจจุบันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.59$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา หน่วยงานมอบหมายงานในตำแหน่งตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.71$) และอันดับสุดท้าย งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.71$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา ในหน่วยได้ไว้วางใจจากผลงาน ที่ผ่านมาของท่าน	56 (18.06)	203 (65.48)	49 (15.81)	2 (0.65)	0 (0.00)	4.01	0.60	มาก	1
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	58 (18.71)	191 (61.61)	58 (18.71)	2 (0.65)	1 (0.32)	3.98	0.66	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านและนำไป ปฏิบัติเมื่อเห็นว่าเหมาะสม	55 (17.74)	196 (63.23)	53 (17.10)	6 (1.94)	0 (0.00)	3.97	0.65	มาก	4
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงาน ที่คุณบังคับบัญชามอบหมายได้ แม้อยู่ในภาวะกดดันได้ เช่น ระยะเวลาจำกัด กำลังคนจำกัด เครื่องมือ อุปกรณ์มีน้อย เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายท่านให้ประสบ ความสำเร็จในชีวิตราชการ	59 (19.03)	196 (63.23)	48 (15.48)	7 (2.26)	0 (0.00)	3.99	0.66	มาก	2
ภาพรวม						3.99	0.52	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ นับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยได้ไว้วางใจจากผลงานที่ผ่านมา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา สามารถปฏิบัติงานที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย แม้อยู่ในภาวะ กัดดันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.66$) และอันดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะและนำไปปฏิบัติ เมื่อเห็นว่าเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.65$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. รายได้ตอบแทน จากการปฏิบัติงานเพียงพอ กับรายจ่ายของท่าน	54 (17.42)	175 (56.45)	61 (19.68)	17 (5.48)	3 (0.97)	3.84	0.81	มาก	4
2. หน่วยงานของท่าน มีค่าตอบแทนด้วยเบี้ยเลี้ยง หรือเงินเพิ่มพิเศษเหมาะสม กับที่ท่านปฏิบัติงาน	57 (18.39)	182 (58.71)	48 (15.48)	20 (6.45)	3 (0.97)	3.87	0.82	มาก	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานครบตามสิทธิ์	61 (19.68)	197 (63.55)	46 (14.84)	4 (1.29)	2 (0.65)	4.00	0.68	มาก	2
4. การจ่ายเงินค่าตอบแทนรวดเร็ว อยู่ในระยะเวลาที่เหมาะสม	59 (19.03)	200 (64.52)	47 (15.16)	3 (0.97)	1 (0.32)	4.01	0.64	มาก	1
ภาพรวม						3.93	0.61	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้านค่าตอบแทน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า การจ่ายเงินค่าตอบแทนรวดเร็ว อยู่ในระยะเวลาที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.64$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานครบตามสิทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.68$) และอันดับสุดท้าย รายได้ตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพียงพอกับรายจ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. สถานที่ออกปฏิบัติงานท่าน รู้สึกมีความปลอดภัย	72 (23.23)	191 (61.61)	42 (13.55)	5 (1.61)	0 (0.00)	4.06	0.66	มาก	2
2. สถานที่ออกปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าครอบครัวของท่าน เชื่อมั่นว่าปลอดภัย	74 (23.87)	179 (57.74)	53 (17.10)	4 (1.29)	0 (0.00)	4.04	0.68	มาก	4
3. ท่านคิดว่าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านควบคุม กำกับให้การปฏิบัติงาน ของกำลังพลปลอดภัย	67 (21.61)	205 (66.13)	37 (11.94)	1 (0.32)	0 (0.00)	4.09	0.58	มาก	1
4. ท่านคิดว่าแม้หน่วยจะมีระเบียบ การปฏิบัติงานและระบบ รักษาความปลอดภัย กำลังพล ที่ออกปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนิน อันตรายจากการปฏิบัติงานได้	0 (0.00)	2 (0.65)	41 (13.23)	209 (67.42)	58 (18.71)	4.04	0.59	มาก	3
	ภาพรวม					4.06	0.48	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้านความปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัย พบว่า หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับให้การปฏิบัติงานของกำลังพลปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.58$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา สถานที่ออกปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.66$) และอันดับสุดท้าย สถานที่ออกปฏิบัติงาน ครอบครัวเชื่อมั่นว่าปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่าได้รับเกียรติศักดิ์ศรีจากการรับราชการทหารจากบุคคลภายนอกทั่วไป	78 (25.16)	197 (63.55)	34 (10.97)	1 (0.32)	0 (0.00)	4.14	0.60	มาก	1
2. ท่านคิดว่าหน่วยของท่านดูแลสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เมื่อออกปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก อาหารพิเศษ และการบริการอื่น ๆ	71 (22.90)	185 (59.68)	47 (15.16)	4 (1.29)	3 (0.97)	4.02	0.72	มาก	4
3. หน่วยที่ท่านออกปฏิบัติงานจัดวันหยุดพักผ่อนให้เพียงพอและเหมาะสม	67 (21.61)	195 (62.90)	42 (13.55)	5 (1.61)	1 (0.32)	4.04	0.67	มาก	3
4. หน่วยงานที่ท่านออกปฏิบัติงานดูแลท่านอย่างเหมาะสมเมื่อท่านป่วยหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	68 (21.94)	197 (63.55)	41 (13.23)	4 (1.29)	0 (0.00)	4.06	0.63	มาก	2
ภาพรวม						4.06	0.54	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้ นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ได้รับเกียรติศักดิ์ศรีจากการรับราชการทหารจากบุคคลภายนอกทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา หน่วยงานที่ออกปฏิบัติงานดูแลอย่างเหมาะสมเมื่อป่วยหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.63$) และอันดับสุดท้าย หน่วยดูแลสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เมื่อออกปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. กำลังพลในหน่วยให้ความร่วมมือ และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	81 (26.13)	196 (63.23)	31 (10.00)	1 (0.32)	1 (0.32)	4.15	0.62	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ ปรึกษา และให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	75 (24.19)	201 (64.84)	31 (10.00)	2 (0.65)	1 (0.32)	4.12	0.62	มาก	3
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนตัว นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน	60 (19.35)	221 (71.29)	27 (8.71)	2 (0.65)	0 (0.00)	4.09	0.55	มาก	4
4. ท่านและเพื่อนร่วมงาน พึ่งพาส่งกันและกัน	86 (27.74)	188 (60.65)	34 (10.97)	1 (0.32)	1 (0.32)	4.15	0.64	มาก	2
	ภาพรวม					4.13	0.52	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กำลังพลในหน่วยให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา พึ่งพาส่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.64$) และอันดับสุดท้าย ปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนตัวนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน นอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง	\bar{X}	SD	ระดับของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	อันดับ
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.00	0.57	มาก	5
2. ด้านลักษณะงาน	4.03	0.49	มาก	4
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.52	มาก	6
4. ด้านค่าตอบแทน	3.93	0.61	มาก	7
5. ด้านความปลอดภัย	4.06	0.48	มาก	2
6. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.06	0.54	มาก	3
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.52	มาก	1
ภาพรวม	4.03	0.44	มาก	

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.52$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความปลอดภัย พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.48$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.54$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.45$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.57$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.52$) เป็นอันดับที่ 6

และอันดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.61$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง โดยจำแนกตามอายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 1 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 25 ปี	27	4.20	0.47
อายุ 25-30 ปี	64	4.08	0.48
อายุ 31-40 ปี	101	3.98	0.43
อายุ 41-50 ปี	90	4.04	0.40
อายุ 51-60 ปี	28	3.86	0.39

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง
จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.07	0.52	2.76*	0.03
ภายในกลุ่ม	305	57.13	0.19		
รวม	309	59.20			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ
แรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตาม
อายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.03 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย
ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 25 ปี	อายุ 25-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุ 51-60 ปี
		4.20	4.08	3.98	4.04	3.86
ไม่เกิน 25 ปี	4.20			0.22*		0.35*
อายุ 25-30 ปี	4.08					0.22*
อายุ 31-40 ปี	3.98					
อายุ 41-50 ปี	4.04					0.19*
อายุ 51-60 ปี	3.86					

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า มีความแตกต่าง
กันอยู่ 4 คู่ คือ

คู่ที่ 1 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 4 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	15	4.10	0.55
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า	164	4.06	0.44
ปวส./ อนุปริญญา/ เทียบเท่า	77	4.00	0.46
ปริญญาตรี	53	3.95	0.37
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.00	0.00

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับชั้นยศ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.69	0.17	0.91	0.46
ภายในกลุ่ม	305	58.51	0.19		
รวม	309	59.20			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.46 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
โสด	89	4.03	0.49
สมรส	208	4.04	0.42
หม้าย/หย่าร้าง	13	3.90	0.39

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.58	0.56
ภายในกลุ่ม	307	58.98	0.19		
รวม	309	59.20			

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.56 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้

รายได้ (ต่อเดือน)	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 9,000 บาท	5	4.43	0.43
9,000-14,999 บาท	95	4.07	0.47
15,000-19,999 บาท	82	4.07	0.43
20,000-24,999 บาท	85	3.97	0.41
25,000 บาทขึ้นไป	43	3.91	0.39

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.95	0.49	2.59*	0.04
ภายในกลุ่ม	305	57.26	0.19		
รวม	309	59.20			

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.04 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย
ของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามรายได้

รายได้ (ต่อเดือน)	\bar{X}	น้อยกว่า	9,000-14,999	15,000-19,999	20,000-24,999	25,000 บาท
		9,000 บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		4.43	4.07	4.07	3.97	3.91
น้อยกว่า 9,000 บาท	4.43				0.45*	0.52*
9,000-14,999 บาท	4.07					0.16*
15,000-19,999 บาท	4.07					
20,000-24,999 บาท	3.97					
25,000 บาทขึ้นไป	3.91					

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกันอยู่ 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีรายได้น้อยกว่า 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ 20,000-24,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีรายได้น้อยกว่า 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีรายได้ 9,000-14,999 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย แตกต่างกับนายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย
ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
น้อยกว่า 5 ปี	35	4.06	0.46
5-10 ปี	64	4.14	0.46
11-15 ปี	63	4.03	0.41
16-20 ปี	69	4.02	0.42
มากกว่า 20 ปี	79	3.93	0.44

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง
จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.59	0.40	2.10	0.08
ภายในกลุ่ม	305	57.62	0.19		
รวม	309	59.20			

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามอายุงาน
พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.08 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	SD
ส่วนหัวหน้าชุด: หัวหน้าชุด, นายงานก่อสร้าง, เจ้าหน้าที่	30	4.16	0.26
ส่วนธุรการ: เจ้าหน้าที่ธุรการ, เจ้าหน้าที่สำนักงาน, พลขับธุรการ	84	3.94	0.46
ส่วนปฏิบัติงาน: ช่างก่อสร้าง, ช่างซ่อมบำรุง, ช่างเทคนิค, พลประจำเครื่องมือ	179	4.04	0.45
ส่วนสนับสนุน: เจ้าหน้าที่สุทกรรม, เจ้าหน้าที่บริการต่าง ๆ	17	4.13	0.34

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.40	0.47	2.47	0.06
ภายในกลุ่ม	306	57.80	0.19		
รวม	309	59.20			

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.06 แสดงว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง สรุปผลการทดสอบ ตามตารางที่ 33 ดังนี้

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. นายทหารชั้นประทวน กองพลทหารช่าง ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง โดยจำแนกตามอายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ประกอบด้วย กองบังคับการกรมทหารช่างที่ 11 และกองร้อยหน่วยขึ้นตรง, กองพันทหารช่างที่ 111, กองพันทหารช่างที่ 602 และกองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษ โดยเก็บข้อมูลจากนายทหารชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรคำนวณตัวอย่างของยามานะ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่แบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ กลุ่มอายุ 31-40 ปี (จำนวน 101 คน) ร้อยละ 32.58 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า (จำนวน 164 คน) ร้อยละ 52.90 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่ สมรส (จำนวน 208 คน) ร้อยละ 67.10 รายได้ (ต่อเดือน) ส่วนใหญ่ 9,000-14,999 บาท (จำนวน 95 คน) ร้อยละ 30.65 อายุงานส่วนใหญ่ มากกว่า 20 ปี (จำนวน 79 คน) ร้อยละ 25.48 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่ ส่วนปฏิบัติงาน (จำนวน 179 คน) ร้อยละ 57.74

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับรายด้านทั้ง 7 ด้าน จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง จำแนกตามตัวแปร

ผลการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุกับรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง พบว่ามีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมาก และในรายด้านทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีระดับแรงจูงใจต่ำสุด คือ ค่าตอบแทน

อภิปรายผลได้ว่า การปฏิบัติงานของกองพลทหารช่างจะต้องปฏิบัติงานเป็นหน่วย ใช้กำลังพลเป็นกลุ่มก้อนในระดับหมู่, หมวด, กองร้อย หรือกองพัน เป็นต้น จึงจะเป็นการใช้งานอย่างเหมาะสม กำลังพลในหน่วยออกปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อนหรือมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ออกปฏิบัติงาน เพราะในการออกปฏิบัติงานของทหารช่างมีงานหลายด้าน เช่น งานไม้, งานเหล็ก, งานคอนกรีต, งานไฟฟ้า, งานสนับสนุนเครื่องมือช่าง และงานซ่อมบำรุง เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าใครมีความสามารถในงานช่างด้านใด และมีระดับความชำนาญในด้านนั้น ๆ เท่าใดด้วยการทำงานเป็นทีมจะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพดีกว่า การผสมผสานกำลังพลจากหลาย ๆ หน่วยมารวมกัน ซึ่งสอดคล้องกับกริพล ชนะวิเศษ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของทหารช่างเป็นงานพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน เช่นเดียวกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชน ความสำเร็จเกิดจากการทำงานเป็นทีม ทีมงานต้องทำงานสัมพันธ์กัน สำหรับการอภิปรายผลด้านค่าตอบแทนที่มีระดับแรงจูงใจต่ำสุดนั้น กล่าวคือ งานทหารช่างเป็นงานที่ใช้วิชาชีพ ใช้ความรู้ ใช้วิทยาการที่ทันสมัย มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นเงิน ซึ่งสอดคล้องกับธนเสถียรธรรมอำนวยกิจ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพวิชาชีพและแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของกองพลทหารช่างด้วยวิชาชีพทางการช่าง มีลักษณะเช่นเดียวกับความสำเร็จ ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของข้าราชการกองบิน 23 ด้วยวิชาชีพทางการบิน เป็นความภาคภูมิใจ ในสายงานอาชีพของแต่ละหน่วยมีค่ามากกว่าจะวัดออกมาเป็นตัวเงิน ดังนั้น ด้านค่าตอบแทน จึงถูกให้ความสำคัญน้อยเป็นลำดับสุดท้ายในรายด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังสามารถอภิปรายผลของระดับแรงจูงใจในการออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ในภาพรวมในระดับมากได้อีกว่า งานที่กองพลทหารช่างออกไปปฏิบัติ ทั้งงานก่อสร้างในการพัฒนา ประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการบรรเทาสาธารณภัย ล้วนเป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อประเทศชาติ ต่อสังคมชุมชน ตอบสนองโครงการพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นต้น ทำให้กำลังพลทุกนาย ซึ่งรวมถึงนายทหารชั้นประทวนของกองพลทหารช่างภาคภูมิใจ ในผลงานและรู้สึกได้รับเกียรติจากการได้ร่วมปฏิบัติงานนั้น รวมทั้งได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ก

2. แรงจูงใจรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน

อภิปรายผลได้ว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัย และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งเป็นแรงจูงใจลำดับต้น ๆ เป็นแรงจูงใจตามปัจจัยค้ำจุน เว้นแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนเพียงด้านเดียวที่อยู่ท้ายสุดตามเหตุผลในข้อที่แล้ว เป็นแรงจูงใจ ซึ่งนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างให้ความสำคัญกว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นแรงจูงใจตามปัจจัยจูงใจ กล่าวคือ นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างคาดหวังสิ่งทีหน่วยต้องจัดให้มีเป็นเบื้องต้นตามปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังในสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างมีความคาดหวังจากปัจจัยจูงใจ เช่น ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ก่อนข้างน้อย ถ้ากองพลทหารช่างได้ให้ความสำคัญ กับนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่ออกปฏิบัติงานนอกหน่วยให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า กว่านายทหารประทวนที่ปฏิบัติงานในหน่วยปกติ จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยคู่ของเฮอริชเบอร์กที่ว่า ถ้าเพิ่มแรงจูงใจ เช่น ด้านโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจเพิ่มเติมจากแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนที่มีอยู่แล้ว ก็จะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น งานจะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง จำแนกตามตัวแปร ด้านอายุกับรายได้ แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลได้ว่า ในตัวแปรด้านอายุ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของนายทหารชั้นประทวนในแต่ละช่วงอายุ พบว่า แตกต่างกันระหว่างช่วงอายุ ดังนี้ ช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี กับอายุ 51-60 ปี, อายุ 25-30 ปี กับอายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี กับอายุ 51-60 ปี ซึ่งจะเห็นว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ 51-60 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยแตกต่างกัน กับช่วงอายุอื่น ๆ ของนายทหารชั้นประทวนมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อนายทหารชั้นประทวน มีอายุสูงขึ้นถึงช่วง 51-60 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนไป อาจไม่ประสงค์ที่จะออกปฏิบัติงานนอกหน่วย อาจเป็นด้วยภาวะครอบครัวหรือปัญหาด้านสุขภาพก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับบรรพทศ กลางประพันธ์ (2556) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ปัจจัยด้านอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า การปฏิบัติงานของทหารช่าง เป็นงานพัฒนา และงานช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเป็นงานมวลชน ลักษณะเช่นเดียวกับงานของกองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดน เมื่อกำลังพลมีอายุมากขึ้น แรงจูงใจก็จะน้อยลงที่จะประสงค์ออกไปปฏิบัติงานนอกหน่วย สำหรับตัวแปรด้านรายได้ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างในแต่ละช่วงรายได้ พบว่า แตกต่างกันระหว่างช่วงรายได้ดังนี้ รายได้น้อยกว่า 9,000 บาท กับรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป และรายได้ 9,000-14,999 บาท กับรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป ซึ่งจะเห็นว่านายทหารชั้นประทวนที่มีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยแตกต่างกันในช่วงรายได้อื่น ๆ ของนายทหารชั้นประทวนมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อนายทหารชั้นประทวนมีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนไป อาจไม่ประสงค์ที่จะออกปฏิบัติงาน อาจเป็นด้วยมีรายได้เพียงพอใช้จ่ายในครอบครัว หรือไม่มีภาระหนี้สิน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะลดลงสำหรับนายทหารชั้นประทวนกลุ่มนี้ และอาจไม่ประสงค์ที่จะออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งอีก ซึ่งสอดคล้องกับชนเสถียร ธรรมอำนวยกิจ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี พบว่า รายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่มีรายได้สูง จะมีลักษณะเดียวกับข้าราชการกองบิน 23 ที่มีรายได้สูงแล้ว แรงจูงใจในการออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยก็จะน้อยลงไปด้วย

อภิปรายผลเพิ่มเติมในส่วนของตัวเองแปรอื่น ๆ คือ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่างไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ กองพลทหารช่างเป็นหน่วยที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบก และยังเป็นหน่วยที่สามารถปกครองบังคับบัญชากำลังพล ผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นนายทหารชั้นประทวนเป็นอย่างดี จนนายทหารชั้นประทวนเป็นส่วนใหญ่ มีความรัก ศรัทธา มีความเชื่อมั่นต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน แม้ตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยในกองพลทหารช่าง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในแต่ละด้าน โดยมีตัวแปรด้านอายุและรายได้ที่แตกต่างกันที่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองทัพบกควรมีโครงการเกษียณก่อนอายุราชการต่อไปสำหรับนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุสูงในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ส่วนหนึ่งเริ่มมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง จึงควรลดกำลังพลลงเพื่อลดงบประมาณของกองทัพด้านกำลังพล และเพื่อจัดงบประมาณมาซื้อยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัยทดแทนกำลังพลที่ลดลง สำหรับกำลังพลอายุ 50 ปีขึ้นไปที่ยังคงรับราชการอยู่ และไม่ได้ออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย ควรให้เป็นวิทยากรครูทหารเพื่อถ่ายทอดความรู้ (Knowledge management) ให้กับกำลังพลรุ่นใหม่

2. กองพลทหารช่างควรส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนที่ออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยซึ่งเป็นภารกิจหลักของทหารช่าง ได้รับความก้าวหน้ามากกว่านายทหารชั้นประทวนที่ไม่ประสงค์ออกปฏิบัติงานนอกหน่วยที่มีรายได้มากหรืออายุมากอย่างเป็นทางการ เพื่อจูงใจให้นายทหารชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้นายทหารชั้นประทวนทุกระดับช่วงอายุ มีความรักในงานอาชีพของทหารช่าง มีความเสียสละออกปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือประเทศชาติและประชาชนโดยไม่เลือกในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ สำหรับนายทหารชั้นประทวนที่สูงอายุ มีความอาวุโส มีประสบการณ์ ควรอยู่ในตำแหน่งที่มีเกียรติ ไม่ควรต่ำกว่านายทหารชั้นประทวนรุ่นน้อง ๆ แต่ก็สามารถออกร่วมปฏิบัติงาน กล่าวคือ นายทหารชั้นประทวนทุกนายต้องหมั่นเวียนออกปฏิบัติงานโดยเสมอภาคแต่ตำแหน่งงานจัดตามความเหมาะสม

2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มรายได้ เพิ่มค่าตอบแทนให้กับนายทหารชั้นประทวนที่ออกปฏิบัติงานในรูปสวัสดิการให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้นายทหารชั้นประทวนบางส่วนที่คิดว่าออกไปปฏิบัติงานมีภาระมากกว่าปกติ แต่รับค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ไม่คุ้มค่ากับความเหน็ดเหนื่อย

3. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้นายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ถนัด และควรได้รับมอบงานใหม่ ๆ เพื่อให้มีความชำนาญงานมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

4. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาให้นายทหารชั้นประทวนที่ออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยอยู่เป็นประจำ ได้พักเพื่อฟื้นฟูสภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนได้ดูแลครอบครัวในระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น อย่างน้อย 6 เดือน ก่อนจะถูกมอบให้ไปปฏิบัติภารกิจถัดไป เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง โดยเฉพาะกำลังพลที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เช่น การมีภาระหนี้สินของครอบครัวและปัญหาสุขภาพของกำลังพลเองหรือคนในครอบครัว เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการออกปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง เช่น ปัจจัยด้านระยะเวลาการออกปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กำลังพลไม่เหนื่อยล้าเกินไป เช่น 3 เดือน, 6 เดือน, 12 เดือน หรือจนจบภารกิจ และการเลือกพื้นที่ปฏิบัติงานใกล้ภูมิลำเนา เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหารบก. (2557, 10 ตุลาคม). นโยบายสำคัญและเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารบก ประจำปี 2558. กรมยุทธการทหารบก ที่ กท. 0403/1143.
- กรีพล ชนะวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- กองพลทหารช่าง. (2532, 25 กันยายน). โครงสร้างการจัดกองพลทหารช่าง คำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 169/32.
- เกรียงไกร ศรีทองกุล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- แคทรียา นพคุณ. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง(ส่วนกลาง). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ ลำราญศิริกุล. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โพรพินิช จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตีภัทร วรรณทอง. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพลพัฒนาที่ 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ ขยันคิด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภัทร สุวรรณประทีป. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนเสถียร ธรรมอำนวยกิจ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ แก้ววิหค. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร กรมศุลกากร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นราทร กลางประพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญเรือน ตะเ่ก้า. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษา ภาค 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุรี บุญวรรณ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสังกัดกองพันทหารม้าที่ 17 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาน เห็นประเสริฐ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยากร วุ่นบัว. (2554). *แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. (2551, 31 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 40.
- พิมลพรรณ ดวงหิรัญวิมล. (2553). *ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชนาวี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา นโยบายการจัดการและความเป็น
ผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ นาคผึ้ง. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และ
พัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุภาพ หนูเข้ม. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม
กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 7. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ อุ่นอ่อน. (2556). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานนโยบาย
และยุทธศาสตร์ สำนักนโยบายและแผนกลาโหม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทิศ พิสุตรเสียง. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กก่อนวัยเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Doll, R. E., & Gunderson, E. K. B. (1969). Occupational group as a moderator of the job
satisfaction-job performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 53, 359-361.
- Mayo, C. E., & Kitchens, R. G. & Reese, R. L. (1975). Distribution accuracy of a decentralized
unit dose system. *Am J Hosp Pharm*, 32, 1124-1126.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน
ในกองพลทหารช่าง

แบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นการศึกษาความพึงพอใจของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน
ในกองพลทหารช่าง ของนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ○ หน้าข้อความที่เห็นว่าถูกต้องและเป็นจริงเพียงช่องเดียว

1. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- 1.1) กองบังคับการ กรมทหารช่างที่ 11 และกองร้อยหน่วยขึ้นตรง
(บก.ช.11 และร้อย นชต.ช.11)
- 1.2) กองพันทหารช่างที่ 111 (ช.พัน.111)
- 1.3) กองพันทหารช่างที่ 602 (ช.พัน 602)
- 1.4) กองพันทหารช่างเครื่องมือพิเศษ (พัน ช. คมศ.)

2. ระดับชั้นยศปัจจุบัน

- 2.1) ส.ต.-ส.ท.
- 2.2) ส.อ.
- 2.3) จ.ส.ต.-จ.ส.ท.
- 2.4) จ.ส.อ.
- 2.5) จ.ส.อ. (พิเศษ)

3. ท่านมีประสบการณ์กับการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยเป็นระยะเวลา นับจากปัจจุบัน

- 3.1) น้อยกว่า 5 ปี
- 3.2) 5-10 ปี
- 3.3) มากกว่า 10 ปี
- 3.4) ไม่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย

4. ประเภทของงานที่ท่านเคยหรือกำลังปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วย

- 4.1) งานก่อสร้างต่าง ๆ
- 4.2) งานบรรเทาสาธารณภัยหรืองานช่วยเหลือประชาชน
- 4.3) งานอื่น ๆ ที่ปฏิบัตินอกที่ตั้งหน่วย

5. อายุ

- 5.1) ไม่เกิน 25 ปี 5.2) อายุ 25-30 ปี
- 5.3) อายุ 31-40 ปี 5.4) อายุ 41-50 ปี
- 5.5) อายุ 51-60 ปี

6. ระดับการศึกษา

- 6.1) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า 6.2) มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./เทียบเท่า
- 6.3) ปวส./อนุปริญญา/เทียบเท่า 6.4) ปริญญาตรี
- 6.5) สูงกว่าปริญญาตรี

7. สถานภาพการสมรส

- 7.1) โสด 7.2) สมรส
- 7.3) หม้าย/หย่าร้าง

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 8.1) น้อยกว่า 9,000 บาท 8.2) 9,000-14,999 บาท
- 8.3) 15,000-19,999 บาท 8.4) 20,000-24,999 บาท
- 8.5) 25,000 บาทขึ้นไป

9. อายุงาน (อายุราชการ)

- 9.1) น้อยกว่า 5 ปี 9.2) 5-10 ปี
- 9.3) 11-15 ปี 9.4) 16-20 ปี
- 9.5) มากกว่า 20 ปี

10. ตำแหน่งงาน

- 10.1) ส่วนหัวหน้าชุด: หัวหน้าชุด, นายงานก่อสร้าง, เจ้าหน้าที่งาน
- 10.2) ส่วนธุรการ: เจ้าหน้าที่ธุรการ, เจ้าหน้าที่สำนักงาน, พลขับธุรการ
- 10.3) ส่วนปฏิบัติงาน: ช่างก่อสร้าง, ช่างซ่อมบำรุง, ช่างเทคนิค, พลประจำเครื่องมือ ฯลฯ
- 10.4) ส่วนสนับสนุน: เจ้าหน้าที่ธุรกรรม, เจ้าหน้าที่บริการต่างๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพล
นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับแรงจูงใจของท่านเพียงระดับเดียว ซึ่งค่าระดับ
ความคิดเห็น หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละด้านในหน่วยงาน/ โครงการ
ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่หรือเคยปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่า = 5
เห็นด้วย	มีค่า = 4
ไม่แน่ใจ	มีค่า = 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่า = 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่า = 1

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน มีความยุติธรรม					
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานในตำแหน่ง ที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น					
4. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้เข้ารับ การศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ หรือหลักสูตรการศึกษาอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านลักษณะงาน					
5. หน่วยงานมอบหมายงานในตำแหน่งตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
6. ท่านคิดว่าท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับปัจจุบันเป็นอย่างดี					
7. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่					
8. งานที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานได้					
ด้านการยอมรับนับถือ					
9. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาในหน่วยได้ไว้วางใจจากผลงานที่ผ่านมาของท่าน					
10. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
11. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านและนำไปปฏิบัติเมื่อเห็นว่าเหมาะสม					
12. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้ แม้อยู่ในภาวะกดดันได้ เช่น ระยะเวลาจำกัด กำลังคนจำกัด เครื่องมือ อุปกรณ์มีน้อย เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายท่านให้ประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านค่าตอบแทน					
13. รายได้ตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพียงพอ กับรายจ่ายของท่าน					
14. หน่วยงานของท่านมีค่าตอบแทน ด้วยเบี้ยเลี้ยง หรือเงินเพิ่มพิเศษเหมาะสม กับที่ท่านปฏิบัติงาน					
15. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ครบตามสิทธิ์					
16. การจ่ายเงินค่าตอบแทนรวดเร็ว อยู่ในระยะเวลาที่เหมาะสม					
ด้านความปลอดภัย					
17. สถานที่ออกปฏิบัติงาน ท่านรู้สึกมีความปลอดภัย					
18. สถานที่ออกปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านเชื่อมั่นว่าปลอดภัย					
19. ท่านคิดว่าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ของท่านควบคุมกำกับให้การปฏิบัติงาน ของกำลังพลปลอดภัย					
20. ท่านคิดว่าแม้หน่วยจะมีระเบียบ การปฏิบัติงานและระบบรักษาความปลอดภัย กำลังพลที่ออกปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนิน อันตรายจากการปฏิบัติงานได้					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
21. ท่านคิดว่าได้รับเกียรติศักดิ์ศรีจาก การรับราชการทหารจากบุคคลภายนอกทั่วไป					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. ท่านคิดว่าหน่วยของท่านดูแลสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เมื่อออกปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก อาหารพิเศษ และการบริการอื่น ๆ					
23. หน่วยที่ท่านออกปฏิบัติงานจัดวันหยุดพักให้เพียงพอและเหมาะสม					
24. หน่วยงานที่ท่านออกปฏิบัติงานดูแลท่านอย่างเหมาะสม เมื่อท่านป่วยหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
25. กำลังพลในหน่วยให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
26. เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
27. ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือกันในเรื่องส่วนตัว นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน					
28. ท่านและเพื่อนร่วมงานพึ่งพาซึ่งกันและกัน					