



แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน
ผู้บังคับกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1
อเนกกระทุมแมน จังหวัดสมุทรสาคร

นิพนธ์เอกนิติชาติ ทงชัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กุมภาพันธ์ 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยรามคำแหง)

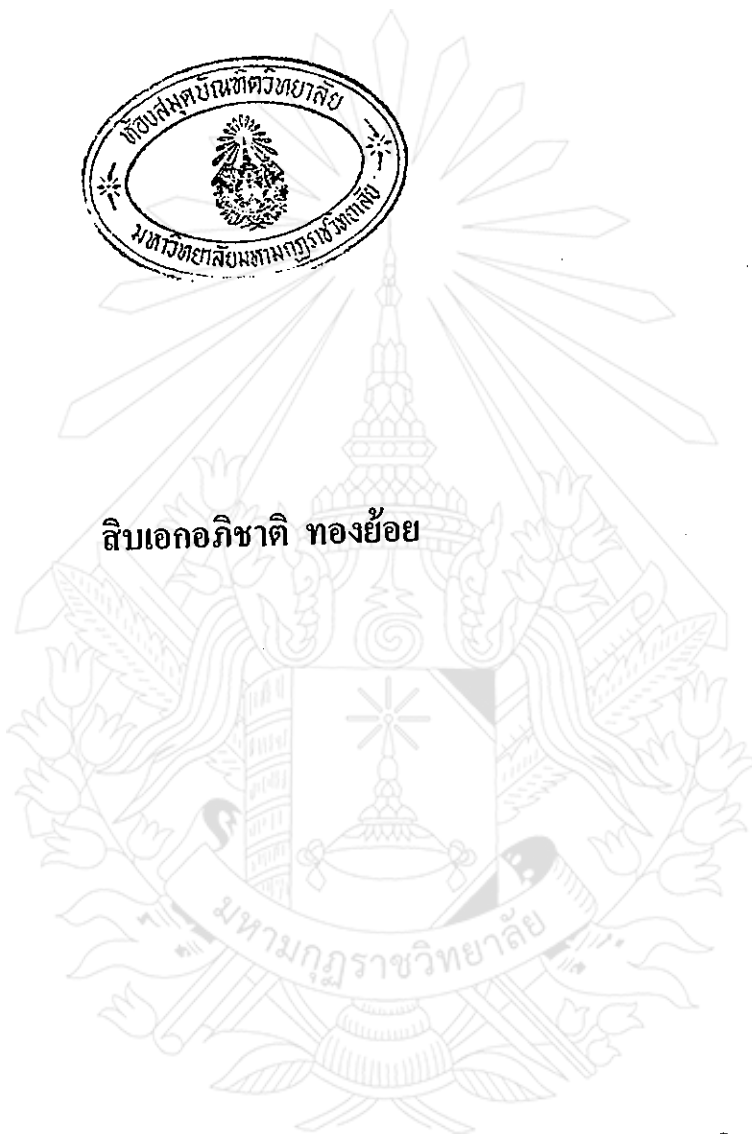
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน

สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1

อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร



สิบเอกอภิชาติ ทองย่อย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กุมภาพันธ์ 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON - COMMISSIONED
OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL
REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT,
SUMUT SAKHON PROVINCE**



SERGEANT APICHAT THONGYOI

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCE
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
DECEMBER, B.E. 2558 [2015]
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสาร
นิพนธ์ ของ สิบเอกอภิชาติ ทองย้อย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

พ.อ. ๖๓. ๖๓. ๖๓..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ชีรนันทางกูร)

พ.จ.๐-๗-๖๕. ๒๖๖ ๘๖๖๓..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

จ. ชิน..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

พระครูศรีปริยัติวิธาน..... กรรมการ
(พระครูศรีปริยัติวิธาน, ดร.)

..... กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ)

วันที่ 27 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

5520150332027 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง; ร.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ / การปฏิบัติหน้าที่ / ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

สืบเอกอภิชาติ ทองช้อย : ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 (MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON COMMISSIONED OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT, SUMUT SAKHON PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : พลเรือตรี รongศาสตราจารย์ ทองใบ ธีรนนท์ทางกูร อาจารย์ที่ปรึกษา, พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 130 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหแรงจูงในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 136 นาย ซึ่งการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัด กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ได้ให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหที่สำคัญ คือ 1) ด้านค่าตอบแทน ควร ปรับฐานค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตาม วันที่กำหนด 2) ด้านสวัสดิการควร มีการปรับปรุงที่พักอาศัย มีกองทุนสำรองในการเบิกจ่าย จัดสวัสดิการในโรงพยาบาลเอกชน และไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้รับ และ 3) ด้านความก้าวหน้า ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรม ให้ข้าราชการมี สิทธิลาศึกษาต่อมากขึ้น ให้มีการจัดซื้อเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย ให้ความสำคัญและเปิดโอกาส ให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และควรสนับสนุนในการไป ราชการพิเศษและการไปศึกษาดูงานมากขึ้น



5520150332027 : MAJOR : GOVERNMENT : M.A. (GOVERNMENT)

KEY WORD : MOTIVATION/FOR DUTY PERFORMANCE OF/NON - COMMISSIONED OFFICERS,
101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT.

SERGEANT APICHAT THONGYOI : MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON
COMMISSIONED OFFICERS,101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT. A
THAMATIC. PROF. R. ADM. ASSOC.PROF THONGBAI DHIRANADANKURA ADVISOR,
POL. GEN., PROF., DR. NITHI SRIWATTANA, CO - ADVISOR. 130 PP., B.E. 2557 (2014).

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study the motivation for performance of noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, Krathum Baen district, Samut Sakhon province 2) to compare the motivation for duty performance of noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, Krathum Baen district, Samut Sakhon province, with different time of being officers, levels of positions, and monthly income, and 3) to study suggestions and solutions concerning with the motivation for duty performance of noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, Krathum Baen district, Samut Sakhon province. The sample group used for the research was 136 non-commissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, sized by Krejcie and Morgan's table and used simple random sampling on collecting data. The tools for this research were questionnaires. The statistics used were descriptive, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics: T-test or One-Way ANOVA test. If differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing

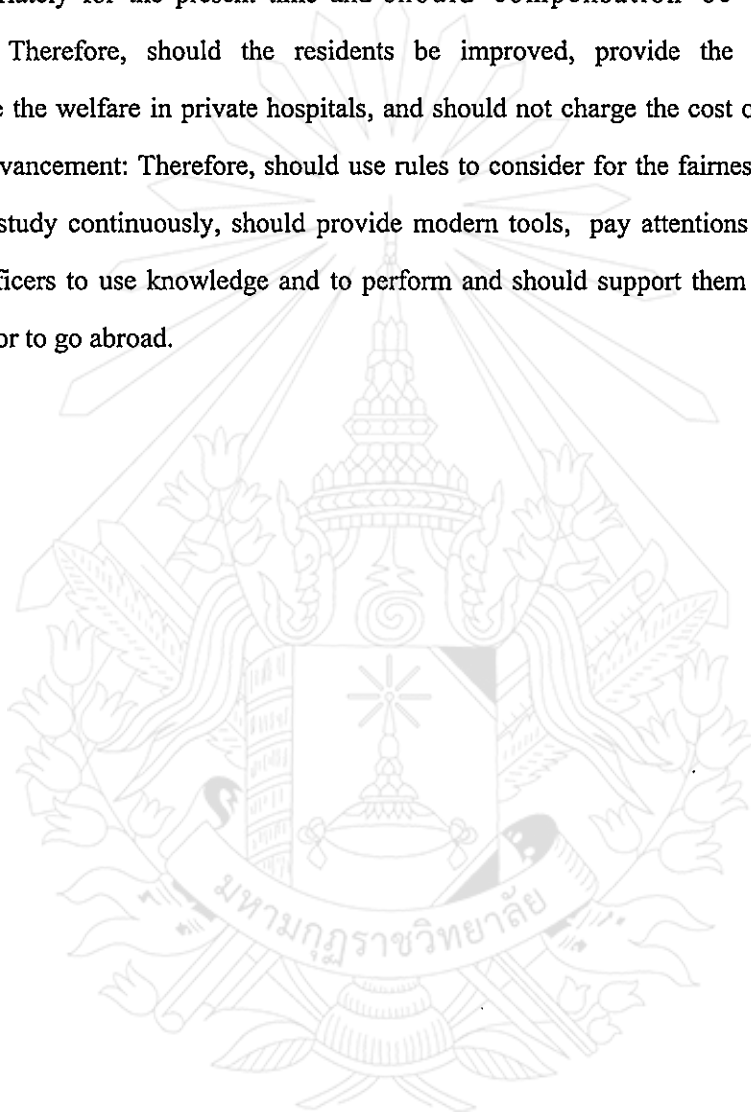
The results of research were found as follows:

1. The motivation for duty performance of noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, was at a moderate level in the whole view. Having been considered each aspect sorted by the highest level to the lowest one, it was found that the aspect of the highest one was welfare being at a high level. It was followed by advancement being at a moderate level, and the aspect of the lowest one was compensation being at a moderate level.

2. The results of the hypothesis testing were found that the noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, with different time of being officers, levels of positions, and monthly income had no difference of motivation for duty performance in the whole

view of 3 aspects. But the noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, with different time of being officers had difference of motivation for duty performance in the aspect of welfare with the statistical significance at 0.05.

3. The noncommissioned officers, 101st Signal Battalion 1, Military Signal Regiment, had suggestions and solutions: 1) Compensation: Therefore, should adjust the base of compensation appropriately for the present time and should compensation be paid in time 2) Welfare : Therefore, should the residents be improved, provide the fund for disbursement, provide the welfare in private hospitals, and should not charge the cost of welfare received, and 3) Advancement: Therefore, should use rules to consider for the fairness that the officers had right to study continuously, should provide modern tools, pay attentions and give opportunity to the officers to use knowledge and to perform and should support them to go for special official-work or to go abroad.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยการได้รับความช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างดีจากหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ที่เมตตาคอยให้กำลังใจ รวมทั้งคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ชีรนนันทกุล อาจารย์ที่ปรึกษา พันตำรวจเอก ศ. ดร. นิธิ ศรีวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่เมตตาให้คำปรึกษาแนะนำการทำสารนิพนธ์ และการใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล ดร.วิญญู กิณะเสน, อาจารย์ภรณ์มา ชันทอง, และพันเอกเรวัต มากบุญชู ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยคาดหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนา และช่วยแก้ไขแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 อำเภอกะทู้มณฑล จังหวัดสมุทรสาคร ต่อไป

กราบขอบพระคุณคุณแม่ และญาติพี่น้องทุก ๆ คนในครอบครัว รวมถึงมิตรสหายทุก ๆ คน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และประชาชนทั่วไป คุณความดีและประโยชน์อันเนื่องมาจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีนี้แด่คุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน อนึ่งหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความผิดพลาด บกพร่องที่พึงจะมี ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความยินดี

สิบเอกอภิชาติ ทองย่อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศุภณูปการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจ	6
ทฤษฎีแรงงูใจของมาส โลว์	7
ทฤษฎีการงูใจ – คำจูนของเซอร์ซเบิร์ต	9
ทฤษฎีการงูใจของวรูม	11
ทฤษฎีการงูใจของสกินเนอร์	11
ทฤษฎีแรงงูใจของแมคเคิลแลนด	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงูใจ	13
ความหมายแรงงูใจ	13
ความสำคัญของการงูใจ	15
ประเภทของแรงงูใจ	16
ลักษณะของแรงงูใจ	20
ลักษณะของพฤติกรรมที่มีแรงงูใจ	21
การวัดลักษณะแรงงูใจ	21

2.3	แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	22
	ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่	22
	ลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่	23
	การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร	24
2.4	แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน	25
	ความหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทน	25
	ลักษณะค่าตอบแทนข้าราชการ	26
2.5	แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ	27
	ความหมายรายได้และสวัสดิการ	27
	ประเภทของสวัสดิการ	28
	สวัสดิการทางทหาร	32
2.6	แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า	33
	ความหมายความก้าวหน้า	33
	ลักษณะความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	35
	ความสำคัญของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	36
	ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	38
	ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหาร	39
	การก้าวไปสู่ความสำเร็จ	39
	ปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า	40
	หลักธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน	42
2.7	ภารกิจเกี่ยวกับกิจการสื่อสารกองพันทหารสื่อสารที่ 101กรมทหารสื่อสารที่	44
	.ภารกิจกองพัน	45
	การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกรมทหารสื่อสารที่ 1	45
	ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ	45
	การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 กองร้อย	46
2.8	สภาพพื้นที่วิจัย	50
2.9	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
2.10	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	55

3	วิธีดำเนินการวิจัย	56
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
3.2	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	56
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
3.4	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	57
3.5	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
3.6	การวัดค่าตัวแปร	59
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	60
3.8	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	61
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.2	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	65
	ตอนที่ 2.แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน	
	ที่ สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1	67
	ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	71
	ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจใน	
	การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพัน	
	ทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1	86
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
5.1	สรุปผลการวิจัย	91
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	93
5.3	ข้อเสนอแนะ	101
	บรรณานุกรม	105
	ภาคผนวก	109
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	110
	ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย	112
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	116
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	119

ภาคผนวก จ ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	124
ภาคผนวก ฉ ตารางเลขคู่ของเกรจซี่ และมอร์แกน	126
ภาคผนวก ช ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย	128

ประวัติผู้วิจัย	130
-----------------	-----



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	65
4.2 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ	66
4.3 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	66
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวม 3 ด้าน	67
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน	68
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ	69
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า	70
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ	71
4.9 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ	72

- 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ 72
- 4.11 แสดงการเปรียบเทียบ แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ 73
- 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) 74
- 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ 75
- 4.14 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ 75
- 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ 76
- 4.16 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ 76
- 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับชั้นยศ 77
- 4.18 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับชั้นยศ 77

- 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 83
- 4.30 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 84
- 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 84
- 4.32 แสดงการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 85
- 4.33 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน 86
- 4.34 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ 87
- 4.35 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า 88

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล	23
แผนภูมิที่ 2.2 รูปแบบตัวกำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติหน้าที่	24
แผนภูมิที่ 2.3 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	55



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 77 ได้กำหนดแนวนโยบายด้านความมั่นคงของรัฐว่ารัฐต้องพิทักษ์ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราชอธิปไตยและบูรณการแห่งเขตอาณาจักร และจะต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและจำเป็นพอเพียง เพื่อพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราชอธิปไตย และความมั่นคงของรัฐผลประโยชน์ของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ มาตรา 73 กำหนดว่าบุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารช่วยเหลือป้องกัน และบรรเทาภัยพิบัติสาธารณภัย เสียภาษี ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พิทักษ์ปกป้องสืบสารวัฒนธรรมของชาติ อนุรักษ์ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายกำหนด (รัฐสภา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, หน้า 34-47)

กองทัพบกเป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการกองทัพไทย โดยจัดส่วนราชการตามลักษณะงานประเภทเดียวกันออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนบัญชาการ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค ส่วนการศึกษา ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ โดยในปัจจุบันกองทัพบกได้ทำการปรับบทบาทขององค์กรเพื่อช่วยเหลือสังคมและพัฒนาประเทศ โดยทั้งนี้เมื่อปี พ.ศ. 2531 กองทัพบกได้จัดตั้งกรมทหารสื่อสารกองบัญชาการกองทัพบกขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในระดับกองบัญชาการกองทัพบกให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทัพ โดยใช้นามหน่วยว่า กรมทหารสื่อสารที่ 1 เป็นหน่วยขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงกับกองทัพบก โดยมอบอำนาจการบังคับบัญชาไว้กับกรมทหารสื่อสารซึ่งกรมทหารสื่อสารที่ 1 ได้รับการบรรจุมอบ 1 กองพัน คือ "กองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก" และให้เปลี่ยนนามหน่วยเป็น กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 มีภารกิจและหน้าที่ คือ จัดให้มีการติดต่อสื่อสาร กิจการภาพทางพื้นดินการนำสารและการนำสารทางอากาศให้กับกองบัญชาการกองทัพบก และการสื่อสารจากกองบัญชาการกองทัพบก ไปยังหน่วยรองหลัก และการสื่อสารร่วมในการสนับสนุนทางอากาศ ปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายตลอดจนช่วยเหลือประชาชนและสังคมเมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ แต่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่มากมายนั้นก็ย่อมเกิดอุปสรรคและแรงจูงในการทำงานอยู่บ้าง ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่ยังน้อยไม่พอดต่อการดำรงชีพ หรือแม้แต่

สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทหารควรได้รับกับการทำภารกิจต่าง ๆ ที่มากมาย รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการทหาร มีการปรับย้ายอย่างไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ที่จะเป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่ในองค์การนั้น นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ โดยเฉพาะถ้าบุคคลได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ รายได้ ค่าตอบแทนที่ดี หรือสวัสดิการต่าง ๆ บรรยากาศการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างเต็มความสามารถ

จากสภาพการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานทหารสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในระดับหน่วยงาน และใช้ในการสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ในปี พ.ศ. 2557 มีข้าราชการทหารชั้นประทวนจำนวน 210 นาย

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสวัสดิการ และ 3) ด้านความก้าวหน้า

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” นี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้าราชการทหารชั้นประทวน หมายถึง บุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนในสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะเป็นกองพันอยู่ในสังกัดกรมทหารสื่อสารที่ 1 ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวการส่งเสริม กระตุ้น หรือเป็นพลังผลักดันให้ข้าราชการทหารจะได้รับแรงกระตุ้นให้มีพฤติกรรมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนและแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ รวมทั้งการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตามนโยบายของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทน หมายถึง การกำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินโบนัสประจำปีที่มีความเหมาะสมและความยุติธรรมทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์การและการเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกที่สะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม

สวัสดิการ หมายถึง การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทหาร ตลอดจนครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาภรรยาและบุตร ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยให้ข้าราชการทหาร มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการครองชีพ

ความก้าวหน้า หมายถึง ความแน่นอนของการประกอบอาชีพราชการ การได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน, ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทนการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การได้รับความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งได้เป็น 4 ช่วงอายุ คือ 1) 1 - 10 ปี, 2) 11 - 20 ปี, 3) 21 - 30 ปี และ 4) 31 ปี ขึ้นไป

ระดับชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ 1) ส.ต.- ส.อ, 2) จ.ส.ต.- จ.ส.อ. และ 3) จ.ส.อ.(พิเศษ)

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหาร
สื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งได้เป็น 1)
ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2) 10,000 - 15,000 บาท, 3) 15,001 – 20,000 บาท และ 4) สูงกว่า 20,00 บาท ขึ้น
ไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราแนวคิดจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า
- 2.7 ภารกิจเกี่ยวกับกิจการสื่อสารกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1
- 2.8 สภาพพื้นที่ที่วิจัย
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกมานั้นมีสิ่งชักนำหรือหนุนหลังอยู่ สิ่งนี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ มีตัวตนหรือเป็นรูปธรรม หากแต่เป็นนามธรรมเรียกว่า “แรงจูงใจ” (Motive) ถ้าวาพฤติกรรมทุก พฤติกรรมจะต้องมีสิ่งเร้า หากขาดสิ่งเร้าแล้วการแสดงพฤติกรรมใด ๆ ก็ไม่ควรเกิดขึ้น ถ้าวาสิ่ง เร้าเป็นตัวการสำคัญหรือองค์ประกอบหนึ่งที่เกิดพฤติกรรมขึ้น (เดโซ สวานานนท์, 2518, หน้า 33)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความต้องการ (Need State) แล้วทำ ให้เกิดแรงขับนี้เองทำให้เกิดความตึงเครียด บุคคลจึงต้องดิ้นรนเพื่อหาทางบำบัดความต้องการ

2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow' Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการคือ (อ้างใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 14)

1) คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3) ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นตอนนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ เป็นอาทิ มนุษย์เราปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ความต้องการความปลอดภัย หมายรวมถึงความรู้อันมั่นคงของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมในองค์การความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญและกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3) ความต้องการทางสังคม (Social Belonging Need) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่า ก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง ความต้องการที่จะเป็นเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะได้รับการชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Need) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นชัดขึ้น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self realization or Self actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนั้นเป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนี้ก็อยากจะเป็นอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ ไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกร่วมกันแตกต่างกันไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการประเมินผลงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล (อ้างใน ธิดา คงสกุล, 2551, หน้า 15)

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์เห็นว่าความต้องการ 5 ประการจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับต่ำสุดไปจนถึงบนสุด มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับต่ำก่อนจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่ง แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการทั้ง 5 ออกเป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ระดับความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง
- 2) ระดับความต้องการขั้นสูง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการประจักษ์ตน (อ้างใน มุกดา ศรียงค์และคณะ, 2542, หน้า 230)

2.1.2 ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอรัชเบอร์ก (Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงของเฮอรัชเบอร์ก หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเกือบทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารราชการ หรือการบริการธุรกิจ (อ้างใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 20 - 23)

จากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์กและคณะ ที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของตัวอย่างเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของตน และผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรง นั่นคือความต้องการจะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเองคือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยคำจูงเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ผลจากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์กสามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีอยู่ 5 ประการคือ

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2) องค์ประกอบด้านสุขอนามัย มีทั้งหมด 11 ประการ คือ

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4) ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7) เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อ - สื่อสารในองค์กร

2.9) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้าง ๆ หรืออาจจะเป็นการศึกษาในแต่ละยุคสมัยต่างกัน บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน จึงได้คัดเลือกทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก เพราะได้กล่าวไว้ครอบคลุมเนื้อหาและมีรายละเอียดชัดเจน

2.1.3 ทฤษฎีการจูงใจของวรูม (Expectancy Theory)

วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ ความคาดหวัง ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์

ความพอใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์ (Skinner)

สกินเนอร์ เป็นผู้หนึ่งที่มีแนวคิดสนับสนุนเรื่องการดัดแปลงพฤติกรรมเป็นเครื่องมือของการจูงใจอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นอาจเป็นได้ทั้งทางด้านบวก เช่น การให้สัญญาจะเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ดีกว่าเดิมหรืออาจเป็นสิ่งเร้าในด้านลบ เช่น การขู่ว่าจะลดตำแหน่งลดค่าจ้าง หรือการให้ย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ สกินเนอร์เชื่อมั่นว่าการเสริมแรงทางบวก หรือการให้รางวัลเป็นวิธีที่ดีกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้นนักการบริหารที่ยึดหลักของสกินเนอร์จึงเน้นในเรื่อง การชมเชย การกระตุ้น การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการแก้ไขปัญหา การเสริมแรงทางบวกถ้าจะให้มีประสิทธิภาพจริง ๆ จะต้องอาศัยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานด้วย จึงจะได้ผลดีที่สุด (อ้างใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 19)

2.1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (Mc. Clelland)

แมคเคลแลนด์ ได้แบ่งแรงจูงใจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จ ต้องการงานที่ท้าทายไม่ง่ายหรือยากเกินไป และพยายามพัฒนาตนเองในการทำงานโดยการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ หรือดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จะรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว (อ้างใน อัมพร สุคันธวิช ,2550, หน้า 19)

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ รักใคร่ของบุคคลอื่น พฤติกรรมที่แสดงออกจึงมีเป้าหมายที่การยอมรับจากบุคคลอื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะของการแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น

นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ ได้กำหนดพฤติกรรม 6 อย่าง สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ ดังนี้

1) พฤติกรรมกล้าเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม : พยายามใช้ความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจที่แน่นอนจะเลือกทำในสิ่งที่ยากแต่เหมาะสมกับความสามารถของตน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จหรือเสี่ยงมากเกินไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอาจจะทำไม่สำเร็จแต่หวังพึ่งโชค

2) มีความกระตือรือร้น : ขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ไม่ชอบทำงานที่มีลักษณะซ้ำ ๆ โดยตรงทำเป็นกิจวัตรชอบงานที่ต้องใช้สมองขบคิดไม่ซ้ำซากจำเจ ชอบคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนได้ทำงานสำคัญให้ลุล่วงไป

3) มีความรับผิดชอบต่อตนเอง : มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพอใจของตนเองมิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ชอบอิสระในการคิดและทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4) มีความสามารถในการจัดระบบงาน : มักจะเลือกผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเพื่อมาทำงานร่วมกัน มากกว่าการพิจารณาด้วยคุณสมบัติอื่น และพิจารณาลำดับก่อนหลังในการทำงานได้เป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้อย่างสำเร็จ

5) ความสามารถในการคาดการณ์และวางแผนงานล่วงหน้า : เป็นผู้ที่วางแผนระยะยาวในการทำงาน และวางแผนอย่างรอบคอบ

6) ต้องการทราบผลของการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจะติดตามผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในสังคมของการทำงานนั้น หากผู้ที่เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามผู้นำก็จำเป็นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับที่เหมาะสมด้วย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือการที่บุคคลได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไป ด้วย แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายประเด็น

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมายตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน ดังนี้

คาร์เนกี พานทองพาลุสุข และสุรเสถียร พงษ์หาญยุทธ (2538, หน้า 115) ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงสภาวะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentive) และการลงโทษ (Punishment) โดยที่ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ชัยวัฒน์ อัครวัฒน์ (2543, หน้า 56) ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักจูงใจให้เราทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นความดี หรือความชั่ว”

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์ (2543, หน้า 171)ให้ความหมายว่า “แรงงูใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดความไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ภาวะดังกล่าวอาจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้”

วีรนาถ มานะกิจ (2543, หน้า 60)ได้ให้ความหมายว่า “แรงงูใจ หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย”

สถิต วงศ์สุวรรณ (2529, หน้า 415) กล่าวว่า “แรงงูใจ คือ สภาวะทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางใดทางหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของอินทรีย์ เพื่อทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2520, หน้า 150)ได้ให้ความหมายของการงูใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งงูใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

เอ็ด สารภูมิ (2529, หน้า 37) กล่าวว่า การงูใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการณ์กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลที่เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่จะได้รับรางวัล

ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์ สุสติ รุมาคม และสุวรรณ ทองประคิษฐ์ (2527, หน้า 259) กล่าวว่า แรงงูใจ เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้น ซึ่งความหมายของการงูใจคือ ต้องการให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

เครช (Krech) กล่าวว่า “แรงงูใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่สามารถผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จ ถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ (อ้างใน พันตำรวจตรีบรรลู่ ทะชาดา, 2550, หน้า 5-6)

เดฟ (Dafe) ได้ให้ความหมายของการงูใจว่าคือ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่ให้นักลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ (อ้างใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 10)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง เป็นแรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่งอันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจที่มีความต้องการสิ่งนั้นที่ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการตามสิ่งจูงใจที่กระตุ้นเหล่านั้น

2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2526, หน้า 75) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจคอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

เจมส์ (James) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานโดยใช้ความสามารถร้อยละ 20 - ร้อยละ 30 แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 - ร้อยละ 90 (อ้างใน อรุณ รัชธรรม, 2526, หน้า 420)

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ชี้ให้เห็นความสำคัญของการจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคณดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากรคือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายและท้อแท้กับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534, หน้า 383-385)

2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

ดาร์ณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2538, หน้า 117-119) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบ้างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1) ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น นักเรียนต้องการสอบให้ได้ อันนี้เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับบทเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เขามีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจพิเศษในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น มากกว่าปกติ เช่น เด็กนักเรียนสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องบินตักโก เขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1) เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ซึ่งคนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น น้องเห็นพี่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการเรียน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจเรียนอย่างเต็มที่

2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพจะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง

ผู้จัดการ จะต้องมึบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็อาจสามารถจูงใจลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4) เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมาย หรือได้สิ่งที่ล่อใจเรียบร้อยแล้ว เขาก็มักจะหมดแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไป คือเลิกขยันช่วยแม่ เพราะเขาอิ่มท้องและได้สิ่งที่เขาต้องการแล้ว

โทมัส (Thomas) จัดแบ่งแรงจูงใจทางสังคมที่มนุษย์มีอยู่ ออกเป็น 4 ประการ คือ

- 1) แรงจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย (Security)
- 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ (Security)
- 3) แรงจูงใจเกี่ยวกับความปรารถนาการตอบสนองจากผู้อื่น (Response from Other)
- 4) แรงจูงใจเกี่ยวกับความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experience) (อ้างใน

พินดารวจตรีบรรลุ ทะชาดา, 2550, หน้า 5 - 6)

ฮิลการ์ด (Hilgard) ได้แบ่งแรงจูงใจไว้เป็น 3 ประเภท คือ

- 1) แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motives) เป็นความต้องการทางกายที่ขาดเสียมิได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ฯลฯ
- 2) แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) เป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคมเป็นแรงจูงใจเพื่อเข้าสังคม ในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความรัก การยอมรับนับถือ ฯลฯ
- 3) แรงจูงใจเพื่ออวดตน (Ego Integrative Motives) คือแรงจูงใจที่เกิดจากความต้อง- การชื่อเสียง ความสำเร็จ (Need for Successfulness)

มัวร์เรย์ (Murray) กล่าวว่า แรงจูงใจของคนเราเกี่ยวข้องกับความต้องการ 20 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการยอมรับโทษ
- 2) ความต้องการความสำเร็จ
- 3) ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น

- 4) ความต้องการที่จะก้าวร้าว
- 5) ความต้องการที่จะพึ่งตนเอง
- 6) ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรค หรือภาวะเงื่อนไขต่าง ๆ
- 7) ความต้องการปกป้องตนเอง
- 8) ความต้องการความยกย่อง
- 9) ความต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น
- 10) ความต้องการแสดงออก
- 11) ความต้องการที่จะปลอดภัย
- 12) ความต้องการที่จะพ้นจากความอับอายต่าง ๆ
- 13) ความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
- 14) ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 15) ความต้องการที่จะสนุกสนาน
- 16) ความต้องการที่จะไม่ขัดต่อสิ่งรอบข้าง
- 17) ความต้องการขอความช่วยเหลือ
- 18) ความต้องการทางเพศ
- 19) ความต้องการสิ่งประทับใจ
- 20) ความต้องการที่จะรู้เห็นและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545, หน้า 25-28) ได้กล่าวว่า องค์การธุรกิจ อาจใช้สิ่งจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ปัจจุบันองค์การธุรกิจจะใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตน เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้น เงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่าค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น ตัวอย่างของสิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่

1.1) ค่าจ้างและเงินเดือน ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน และหรือการใช้บริการ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นหลัก สำหรับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน และหรือการใช้บริการ ซึ่งเป็นการจ่ายที่แน่นอน โดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนหรือรายปีก็ได้ตามแต่จะตกลงกัน

1.2) โบนัส หมายถึง เงินพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนให้แก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้น เพราะโบนัสจะช่วยเสริมสร้างให้เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น

1.3) การแบ่งปันผลกำไร การแบ่งปันผลกำไรนี้ขึ้นอยู่กับกำไรที่ธุรกิจได้รับ เมื่อองค์กรนั้นดำเนินงานได้ผลดี มีกำไร ก็จะนำมาแบ่งสรรให้กับพนักงานบ้างในฐานะเป็นร่วมงาน โดยทั่วไปจะเป็นการนำเอากำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน โดยใช้เกณฑ์อาวุโสของการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ไม่ใช่เป็นการให้ค่าแรงเพิ่ม

1.4) บำเหน็จ คือ เงินก้อนซึ่งให้กับพนักงานหลังออกจากงาน โดยปกติจำนวนเงินที่จ่ายนั้นขึ้นกับระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานทำงานมานาน โดยไม่มีความผิดและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ เมื่อถึงเวลาครบเกษียณอายุ องค์กรจะจ่ายให้จำนวนหนึ่ง คือ เงินบำเหน็จ โดยนำเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งแล้วคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจเป็นอย่างดี

1.5) การจัดกองทุนสงเคราะห์ เป็นกองทุนที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือดร้อนทางการเงิน เปิดโอกาสให้สมาชิกผู้มีความจำเป็นกู้ยืมเงินไปใช้ได้โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ พนักงานจะเกิดเจตคติในทางที่ดีต่อองค์กร เห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง

2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน องค์กรธุรกิจอาจจัดสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินแก่พนักงาน เพื่อเสริมแรงและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

2.1) ความมั่นคง พนักงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และต้องการความมั่นใจว่าจะได้รับการว่าจ้างตลอดไปแม้จะได้รับอุบัติเหตุ เกิดความเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพก็ยังมีหลักประกันในการทำงาน และได้รับความคุ้มครองไม่ต้องให้ออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

2.2) คำสรรเสริญและการยกย่อง เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี ควรได้รับการยกย่องชมเชย การให้คำสรรเสริญควรกระทำด้วยความจริงใจ และต้องพิจารณาสถานการณ์นั้นด้วยว่าเหมาะสมจริง ๆ จากนั้นพนักงานก็จะเกิดความภาคภูมิใจทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2.3) การมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เมื่อแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ได้รับการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ก็ได้มีการให้ความสนใจแก่กรณีการจูงใจพนักงานในองค์กรให้ได้ทราบว่าตนเป็นส่วนสำคัญของกลุ่ม เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบสังคมน การยอมรับของกลุ่มนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นแก่พนักงานใหม่ ๆ และนำไปสู่ความพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.4) การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การปรารถนาได้อย่างดี ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นจะได้รับรางวัล เช่น เงิน การเลื่อนขั้นหรือการได้รับคำยกย่องในการปฏิบัติงาน พนักงานอาจแข่งขันกับตัวเอง กับเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ ซึ่งในการแข่งขันกับตนเองพนักงานจะได้ปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง จะไม่มีการทำลายน้ำใจผู้แข่งขัน

2.5) การเข้ามีส่วนร่วม มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีการคบหาสมาคมกัน เช่น จัดให้บรรดาคนงานมีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมต่าง ๆ ขององค์การ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การที่เข้ามามีส่วนร่วมจะช่วยลดความรู้สึกต่อต้านของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้ทางหนึ่ง

2.6) การจัดสวัสดิการ สามารถจัดสวัสดิการให้กับพนักงานหลายรูปแบบ เช่น ร้านอาหาร ที่อยู่อาศัย การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ห้องสมุด การคมนาคม ให้พนักงานซื้อสินค้าขององค์การในราคาพิเศษ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการด้านนันทนาการ ให้ไปศึกษา และดูงาน ให้ลาพักผ่อนประจำปี

2.7) สิ่งจูงใจในทางลบ คือ การลงโทษพนักงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในด้านที่องค์การพึงประสงค์ การลงโทษพนักงานนั้นได้รับความเชื่อถือจากบรรดาผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากกว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับการเชื่อฟังจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตามการทำเช่นนี้ผู้บริหารต้องมีความระมัดระวังในการใช้สิ่งจูงใจในทางลบนี้อย่างรอบคอบด้วย ตัวอย่าง การจูงใจในทางลบนั้น ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่เหมาะสม การลดตำแหน่ง การพักงาน การให้ออกจากงาน การไล่ออกจากงาน

2.2.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) มีการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า (Energizing) แรงจูงใจเป็นสิ่งผลักดัน หรือเร่งเร้าให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม หรือตอบสนอง เช่น การแข่งขัน เร้าให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจกระตุ้นให้อินทรีย์มีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม การแข่งขันจะกระตุ้นให้บุคคลอยู่ในลักษณะเตรียมพร้อมที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจที่มีความเข้มแข็งมาก ๆ จะมีชีวิตชีวา มากกว่าแรงจูงใจที่มีความเข้มแข็งน้อย

2) มีการชี้แนวทาง หรือทิศทาง (Directing) แรงจูงใจจะเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลแก่เด็กประพฤติดี “รางวัล” เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้เด็ก ๆ รู้ว่า ควรจะประพฤติตนอย่างไรจึงจะได้รางวัล

อรรถัย ชื่นมณูชัย กล่าวถึงลักษณะของแรงงูใจ ไว้ดังนี้

- 1) แรงงูใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอินทรีย์ที่เปลี่ยนไป เช่น ความหิว กระจาย
ต้องการขับถ่าย ความอยาก ความหงุดหงิด ความต้องการทางเพศ
- 2) แรงงูใจเกี่ยวข้องกับนิสัย วัฒนธรรม ความเคยชิน
- 3) แรงงูใจเกี่ยวข้องกับภาวะทางอารมณ์ เช่น รัก กลัว โกรธ
- 4) แรงงูใจเกี่ยวข้องกับเจตคติและค่านิยม (อ้างใน พันตำรวจตรีบรรลู่ ทะชาดา,
2550, หน้า 416)

2.2.5 ลักษณะของพฤติกรรมที่มีแรงงูใจ

ดารณี พานทองพาลุสุข และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2538, หน้า 117) ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีแรงงูใจจะมีลักษณะที่แตกต่างกับพฤติกรรมที่ไม่ได้มีแรงงูใจ ดังต่อไปนี้

- 1) พฤติกรรมที่มาจากแรงงูใจจะมีลักษณะที่เรียกว่า Homeostatic คือร่างกายจะ
เกิดความตึงเครียดเมื่อ ไม่ได้รับการตอบสนองบางอย่าง ดังนั้น ความตึงเครียดนี้จะขับอินทรีย์ให้
เสาะหาทางบำบัดความต้องการนั้น
- 2) หากลักษณะของแรงงูใจมีความหนักแน่นเข้มแข็งเท่าไร อินทรีย์ก็จะมีควม
ว่องไวในอันที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายที่จะสนองตอบแรงงูใจนั้นมากขึ้นเป็นเงาตามตัว
- 3) แรงงูใจจะทำให้พฤติกรรมและประสบการณ์ของอินทรีย์เป็นไปในลักษณะที่มี
ทางเลือกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 4) พฤติกรรมที่มีแรงงูใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากการมีแรงขับ หรือ
แรงงูใจทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อเสาะแสวงหาวิธีการลดแรงขับ จนในที่สุดก็จะไปถึง
ขั้นการบรรลุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของความต้องการ เมื่อสามารถตอบสนองแรงงูใจที่เกิดขึ้น
ได้สมใจ

2.2.6 การวัดลักษณะแรงงูใจ

สถิต วงศ์สุวรรณต์ (2529, หน้า 431) ได้กล่าวว่า “การที่จะวัดระดับสูง-ต่ำ ของ
แรงงูใจในแต่ละบุคคลเพื่อนำมาทำนายนายกรทำงานของบุคคลนั้น ๆ มีวิธีวัดทั้งทางตรงและ
ทางอ้อม ดังนี้

- 1) การวัดทางตรง คือ ถามกันตรง ๆ ซึ่งอาจจะใช้การสัมภาษณ์ ให้เขียนรายงาน
หรือตอบแบบสอบถาม แต่ต้องระวังการเสแสร้ง บิดเบือนความจริง เพราะตามปกติคนเรามักจะ
ตอบตามที่สังคมยอมรับ ตอบตามความนิยมของสังคม จึงต้องระวังเรื่องการใช้คำถามเพื่อล้วงเอา
ความจริงให้ได้

2) การวัดทางอ้อม คือ เป็นวิธีการวัดที่ผู้ถูกวัดไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบระดับแรงงูใจจึงได้ผลถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าทางตรง เช่น ให้เล่าเรื่องจากภาพจากแบบ TAT, ให้ต่อคำแล้วให้นักจิตวิทยาวิเคราะห์หาระดับแรงงูใจ

สรุปได้ว่า แรงงูใจจะเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ ในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดพลังความร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์งานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่

จันทกาญจน์ นกแก้ว (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกทางร่างกาย กล้ามเนื้อ สมอง อารมณ์ ความคิดความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพหรือสิ่งอื่นๆ โดยมีการกระตุ้นจากสถานการณ์ ผลจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งสามารถมองเห็นได้หรือเป็นพฤติกรรมที่ปกปิด ไม่สามารถสังเกตเห็นได้

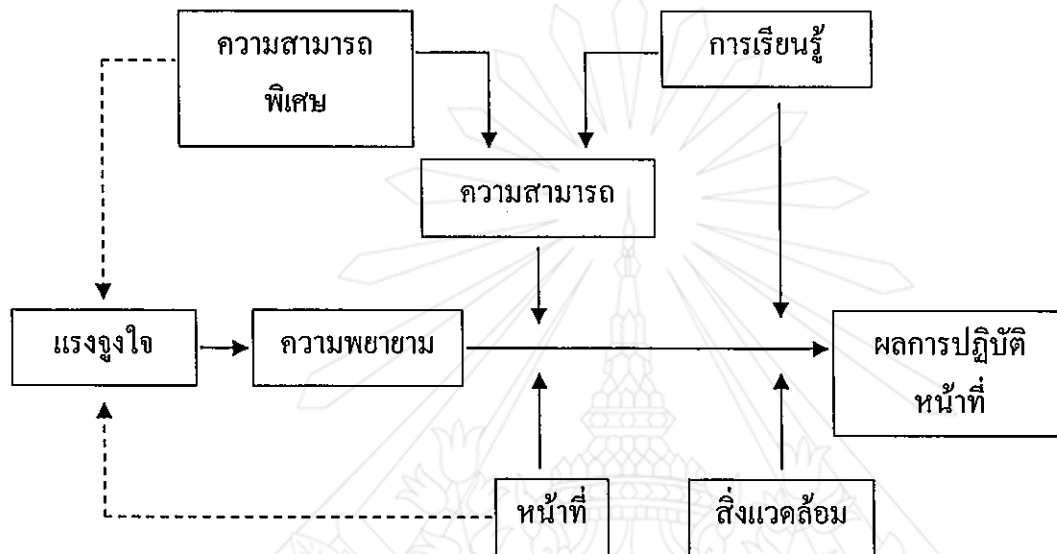
พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติ คือ การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน (พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 647)

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ (2530, หน้า 1-5) กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม โดยพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์ปฏิบัติย่อมมีเหตุผลและจุดมุ่งหมาย โดยขณะเดียวกันมีแรงงูใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่คอยควบคุมให้ส่วนอื่น ๆ ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายตามที่กล่าวมานี้ จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายโดยนำความรู้ ความเข้าใจมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตามระเบียบแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์

2.3.2 ลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่

เดนิส ดับเบิลยู. ออร์แกน และโทมัส เบทแมน (Denis W. Organ and Thomas Bateman) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น แรงจูงใจ ความพยายาม การเรียนรู้ การรับรู้บทบาท สิ่งแวดล้อม ความสามารถพิเศษ และความสามารถ ดังแผนภูมิที่ 2.1

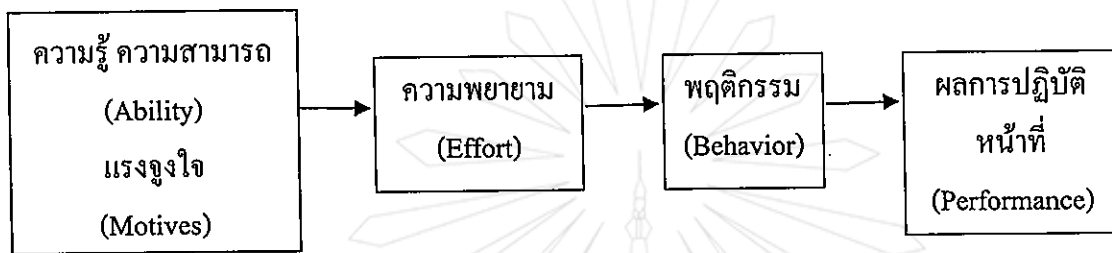


แผนภูมิที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล (อ้างในจันทกานจน์ (นกแก้ว, 2550, หน้า 9)

ฮาวาร์ด เอส. โรว์แลนด์ และบีทริซ แอล. โรว์แลนด์ (Howard S. Rowland Beatrice L. Rowland) กล่าวว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน และ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการคุณภาพการปฏิบัติงานบุคคลในระดับสูงขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมในการจัดการบริหาร ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน (อ้างในจันทกานจน์ นกแก้ว, 2550, หน้า 9)

เกรกอรี มัวร์ฮีด และริคกี ดับเบิลยู. กริฟฟิน (Gregory Moorhead and Ricky W. Griffin) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญภายในองค์การที่จะประกอบกับความสามารถ (Ability) และสิ่งแวดล้อม ผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย แรงจูงใจ ความสามารถและสิ่งแวดล้อม (อ้างในจันทกานจน์ นกแก้ว, 2550, หน้า 9)

อิวานเซวิช (Ivancevich) กล่าวว่า แรงจูงใจและความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดลักษณะหรือคุณภาพของพฤติกรรม แรงจูงใจเพียงอย่างเดียวหรือความรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างเงื่อนไขให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือชี้ระดับของผลการปฏิบัติงานได้ จึงได้เสนอรูปแบบตัวกำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน (Determinant of Individual behavior and Performance) ไว้ ดังแผนภูมิที่ 2.2



แผนภูมิที่ 2.2 รูปแบบตัวกำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติหน้าที่

โคทานดาปานิ (Kothandapani) กล่าวว่า ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ (ข้อมูล) ทักษะ ทักษะที่พฤติกรรมของมนุษย์มีส่วนร่วมสัมพันธ์กับหน้าที่ด้วย (อ้างในจันทกาณจน์ นกแก้ว, 2550, หน้า 9 - 10)

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ คือ แรงจูงใจ ความพยายาม พฤติกรรม และผลการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ได้

2.3.3 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร หมายความว่า ทหารประจำการและข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร (พระราชบัญญัติ จักรเย็บราชการกระทรวงกลาโหม, 2521, หน้า 15)

อำนาจหน้าที่

- (1) พิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในราชอาณาจักร ปราบปรามการกบฏและการจลาจล โดยจัดให้มีและใช้กำลังทหารตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหรือตามที่มีกฎหมายกำหนด
- (2) พิทักษ์รักษา ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์

(3) ปกป้อง พิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงตลอดจนสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน

(4) ศึกษา วิจัย พัฒนา และดำเนินการด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ และด้านกิจการอวกาศเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวงกลาโหมและความมั่นคงของประเทศ

(5) ปฏิบัติการอื่นที่เป็นการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงครามเพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือปฏิบัติการอื่นใด ทั้งนี้ ตามที่มีกฎหมายกำหนดหรือตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติ จักรเย็บพร้าการกระทรวงกลาโหม, 2551, หน้า 38)

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ก็เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชอธิปไตยและความมั่นคงของรัฐและสำคัญยิ่งคือสถาบันพระมหากษัตริย์และประชาชนตลอดจนประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ โดยรักษาไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2548, หน้า 214 - 222)

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยถือเกณฑ์ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เช่น ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายชั่วโมง เป็นต้น

การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ค่าตอบแทน จะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงานและยังเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถหากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.4.2 ลักษณะค่าตอบแทนข้าราชการ

เงินค่าตอบแทน หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ โดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงานและได้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการนอกที่ตั้งสำนักงาน หรือโดยลักษณะงานปกติต้องปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัดหรือกะและได้ปฏิบัติงานนอกผลัดหรือกะของตน (ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงาน, 2550)

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและเงินอื่นที่มีกำหนดจ่ายเป็นรายเดือน จากเงินงบประมาณจ่ายหมวดเงินเดือน คือ เงินเพิ่มต่างๆ ดังนี้

1. เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา (พ.ค.ว.)
2. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
3. เงินเพิ่มเลื่อนฐานะ (พ.ล.ฐ.)
4. เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาอายุ (พ.ภ.ม.)
5. เงินประจำตำแหน่ง
6. เงินเพิ่มปราบปรามผู้กระทำความผิด (พ.บ.ผ.)
7. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งประจำในต่างประเทศ (พ.ข.ต.)
8. เงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นประจำ
 - 8.1 นักโคตรมประจำกอง (พ.ค.ร.)
 - 8.2 นักโคตรมสำรอง (พ.ค.ร.ส)
 - 8.3 นักบินประจำกอง (พ.น.บ.)
 - 8.4 ครูการบิน (พ.ค.บ)
9. เงินเบี้ยกัณดาร (บ.ก)

10. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

การจ่ายเงินเดือนของข้าราชการแต่ละเดือน ให้จ่ายไปตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ

คำตอบแทนเมื่อออกจากราชการ

1. เบี้ยหวัด , บำเหน็จ, บำนาญ, บำนาญพิเศษ อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. เงิน อทบ
3. เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนา
4. เงินค่าใช้จ่ายตามสิทธิของท่านขณะรับราชการ (กลุ่มือนายทหารการเงิน สำนักงาน

ตรวจสอบภายในทหารบก, 2557)

กล่าวโดยสรุป เงินเดือนหรือคำตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและดำรงชีวิตของข้าราชการและครอบครัวเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถซึ่งในแต่ละหน้าที่มีลักษณะความสำคัญแตกต่างกัน ไป ตลอดจนลักษณะคำตอบแทนเช่นกัน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.5.1 ความหมายรายได้และสวัสดิการ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542 ได้ให้คำนิยาม คำว่า รายได้ หมายความว่า รายได้ คือ เงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เดือนนี้รายได้ดี รายได้สุทธิ รายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และได้ให้คำนิยาม คำว่า สวัสดิการ หมายความว่า การให้สิ่งเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง เป็นต้น (พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 954)

เสนาะ ดิยาวี (2535, หน้า 118 – 119) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the Job

Within the Workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the Workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย

สรุปได้ว่า รายได้ หมายถึง ค่าจ้างเป็นเงินทั้งหมดที่ได้รับทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น สำหรับรายได้จะเป็นเงินที่ได้จากการทำงานหรือการลงทุน สำหรับโอที เป็นเงินที่ได้ที่ทำงานพิเศษนอกเหนือเวลางานปกติ คำนวณจากชั่วโมงการทำงานที่เกินเวลาปกติ และในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จะมีรายได้เป็นวัน สัปดาห์ เดือน ปี โดยเฉลี่ยแล้วเป็นเงินเท่าใด

2.5.2 ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับหลายอย่างนั้นเกิดจากการที่รัฐออกกฎหมายบังคับให้นายจ้าง นอกเหนือจากสวัสดิการที่นายจ้างได้จ่ายให้ตามปกติ ดังนั้นแต่ละประเภทของสวัสดิการจึงอาจมีทั้งถูกบังคับให้จ่ายโดยรัฐ (Mandatory Benefits) และจ่ายตามนโยบายขององค์กรเอง (Non-Mandatory Benefits) นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ.2541 หมวด 7 มาตรา 96 - 97 รัฐได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวได้ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ตลอดจนให้คำปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการรวมถึงได้ตรวจตรา ควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการด้วยซึ่ง สวัสดิการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพของพนักงานลูกจ้าง (Employee Security and Health)

1.1 สวัสดิการรักษาพยาบาล (Medicare Benefits) โดยปกติรัฐได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ลูกจ้างพนักงานอยู่แล้ว เช่น นายจ้างต้องจัดห้องพยาบาล หรือแพทย์ประจำ เพื่อบริการลูกจ้างตามขนาดของกิจการ องค์กรธุรกิจบางแห่งจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างเองนอกเหนือจากสิทธิที่ลูกจ้างได้รับจากกองทุนประกันสังคม องค์กรธุรกิจหลายแห่งใช้วิธีประกันสุขภาพพนักงานหรือประกันอุบัติเหตุกับบริษัทประกัน โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเบี้ยประกันให้ การให้การรักษาพยาบาลต้องกำหนดลงไป ในรายละเอียดว่าจะครอบคลุมมากน้อยแค่ไหน เช่น

1.1.1 การรับการรักษาแบบผู้ป่วยนอก (Outpatient)

1.1.2 การผ่าตัดรักษา (Operation)

1.1.3 การใช้บริการห้องปฏิบัติการพิเศษ (Laboratory) ขอบเขตของการให้

สวัสดิการชนิดนี้อาจครอบคลุมไปถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วย ขอบเขตและระดับการ

รักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับตำแหน่งของลูกจ้างนโยบายขององค์กร บางองค์กรอาจกำหนดเป็นจำนวนเงินที่องค์กรจะรับผิดชอบให้เป็นรายปี โดยไม่กำหนดวิธีการและชนิดของการรักษาก็ได้

1.2 การให้เงินทดแทน (Disability Benefits or Employment Injury Benefits) เป็นสวัสดิการที่ให้กับพนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการทำงาน ตามปกติพนักงานเหล่านี้ก็จะได้รับผลประโยชน์เป็นเงินทดแทนตามสิทธิของผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคมอยู่แล้ว ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนและหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน ลงวันที่ 12 กันยายน พ.ศ.2537 แต่องค์กรอาจจัดสวัสดิการให้เพิ่มเติมจากนี้ได้

1.3 การประกันชีวิต (Life Insurance) การประกันชีวิตพนักงานจ้างเป็นการให้ผลประโยชน์ความมั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตซึ่งนับเป็นสวัสดิการให้แก่ทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ (Survivor Benefits) ของลูกจ้างด้วย การประกันชีวิตนี้องค์กรนิยมทำประกันชีวิตกับบริษัทประกัน และมักเป็นการประกันกลุ่มซึ่งค่าเบี้ยประกันจะถูกกว่าสำหรับวงเงินประกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่นโยบายขององค์กร

1.4 บำนาญ (Pension Benefits) วัตถุประสงค์ของการจ่ายสวัสดิการบำนาญเพื่อให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุไปแล้ว สามารถดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินจำนวนหนึ่ง ซึ่งองค์กรจะจ่ายให้ทุกเดือนในระยะเวลาหนึ่ง หรือจนกว่าลูกจ้างจะเสียชีวิต สวัสดิการชนิดนี้เป็นภารกิจหนักแก่องค์กรเพราะว่า ค่าใช้จ่ายนี้ประมาณการได้ยากอีกทั้งแนวโน้มต่อไปก็คือคนจะมีอายุยืนยาวขึ้นกว่าเดิม ส่วนใหญ่สวัสดิการชนิดนี้มักจะจ่ายในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการมาก องค์กรที่มีการวางแผนในเรื่องเงินและการบริหารอย่างดี เช่น

1.4.1 การตั้งกองทุนบำนาญ (Pension Fund)

1.4.2 มีการวางแผนเกี่ยวกับการหักเงินสมทบอย่างดี (Salary Deduction plan)

1.4.3 มีการกำหนดอายุงานและสัดส่วนของบำนาญที่จะได้รับ เป็นต้น

1.5 การให้สิทธิการซื้อหุ้นหรือจ่ายสวัสดิการในรูปของหุ้น (Employee Stock Options) การจ่ายผลประโยชน์ให้กับพนักงานลูกจ้างในรูปของหุ้นบริษัทหรือให้สิทธิในการซื้อหุ้นนี้ ก็เพื่อจูงใจให้พนักงานลูกจ้างมีความรักองค์กร หุ่เม่ ทำงานให้กับองค์กร เพราะตนเองซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นก็คือเจ้าของคนหนึ่งขององค์กรด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องของการจ่ายผลประโยชน์ในรูปของหุ้นนี้เป็นที่นิยมขึ้นมากเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน

1.6 สวัสดิการอื่น ๆ (Other Benefits) องค์กรสามารถจัดสวัสดิการแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากข้อที่กล่าวมาข้างต้นได้ตามความเหมาะสม เช่น

1.6.1 บางองค์กรอาจมีบำเหน็จเป็นเงินก้อนแก่พนักงานครั้งเดียวเมื่อเกษียณงาน (Lump Sum Payment)

1.6.2 ค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง (Severance Pay)

1.6.3 ให้สิทธิในการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหนึ่ง (Leave without Pay)

เนื่องด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลส่วนตัว เช่น ลาศึกษาอบรม ลาเลี้ยงดูบุตร หรืออุปการี โดยไม่ได้รับค่าจ้างขณะลา แต่ยังคงสภาพของสมาชิกองค์กรไว้ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จ่ายตอบแทนเมื่อถูกจ้างไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Work) หมายถึง สวัสดิการชนิดนี้เป็นที่ชื่นชอบแก่พนักงานมากที่สุด สวัสดิการเหล่านี้ก็ได้แก่ การให้สิทธิในการลาต่าง ๆ โดยได้รับค่าจ้างเสมือนหนึ่งได้มาทำงานตามปกติ กฎหมายได้กำหนดให้มีวันหยุดประจำปีตามราชการอย่างน้อยปีละ 13 วันอยู่แล้ว วันหยุดนอกเหนือจากนี้อาจทำได้ตามความเหมาะสม

2.1 พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวด 2 มาตรา 30 ได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า หกวันทำงาน องค์กรจะให้มากกว่านี้ก็ได้อีกและวิธีบริหารวันหยุดว่าจะให้หยุดอย่างไร เมื่อใด มีการสะสมวันหยุดได้หรือไม่ ฯลฯ นั้นให้ตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง บางองค์กรอาจมีเงินสวัสดิการจ่ายให้พนักงานลูกจ้าง เพื่อใช้จ่ายในวันพักผ่อนประจำปีก็ได้

2.2 วันหยุด (Holidays) คือ วันหยุดนี้ได้แก่วันหยุดราชการประจำปีตามกฎหมายกำหนดจำนวน 13 วัน นอกจากนี้องค์กรอาจมีวันหยุดอื่น ๆ ได้อีก เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

2.3 วันลาเนื่องด้วยกิจส่วนตัว (Personal Excused Absences) คือ วันลาเหล่านี้เป็นวันลาด้วยธุระส่วนตัว ซึ่งมีทั้งกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 (เช่น ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาบวช ลาเพื่อทำหมั้น ลาป่วย ฯลฯ) และการที่องค์กรให้สวัสดิการลาพิเศษนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น

2.3.1 ลาเพื่อไปติดต่อราชการ (Civic Duty)

2.3.2 ลาไปงานศพของคนในครอบครัว (Death in Family)

2.3.3 ลาเพื่อสมรส (Marriage)

2.3.4 ลาเพื่อดูแลบุตร (Paternity Leaves) เป็นต้น

การลาโดยยังไม่ได้รับค่าจ้างนี้องค์กรต้องกำหนดจำนวนวันไว้ว่าไม่เกินกี่วันต่อปี เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติและไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหาร ส่วนใหญ่องค์กรมักเรียกรวม ๆ กันว่าสิทธิในการลาบางส่วนตัว

3. **สวัสดิการบริการ (Employee Services)** คือ สวัสดิการบริการนี้จะมีมากชนิดที่สุด แต่ละองค์กรสามารถจัดหาได้มากหรือน้อยได้ตามความเหมาะสมขององค์กร บริการเหล่านี้ เช่น

3.1 โบนัสปี (Bonus)

3.2 อาหารกลางวัน หรือ เย็น (Food Services)

3.3 เสื้อทำงาน (Career Clothing)

3.4 การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling)

3.5 รถรับส่ง (Transportation)

3.6 ที่จอดรถ (Parking)

3.7 สวัสดิการรับเลี้ยงเด็ก (Child Care)

3.8 สิทธิในการซื้อสินค้าและบริการในราคาพนักงาน (Merchandise

Purchasing)

3.9 เงินกู้ฉุกเฉิน (Emergency Loan)

3.10 บริการเพื่อสุขภาพ (Fitness and Wellness Programs) (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา พ.ร.บ. คู่สมรสแรงงาน, 2541 มาตรา 96-97)

เสนาะ ดิยาวี (2535, หน้า 196) เงินเดือนเป็นรายได้ที่ได้ประจำคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน เงินเดือนเป็นเครื่องแสดงฐานะของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างยังเป็นปัจจัยอย่างแรกสำหรับจูงใจคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523, หน้า 127) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ

รับผิดชอบการพัฒนาในพื้นที่ต่าง ๆ ได้หาทางพัฒนาจุดที่ยังบกพร่องอยู่ให้สามารถทัดเทียมกับเกณฑ์เฉลี่ยของ บุคคล หรือพื้นที่ส่วนใหญ่ ความมั่นคงของมนุษย์ในบริบทของสังคมไทย ประกอบด้วย 10 มิติ ดังนี้

1. มิติที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
2. มิติสุขภาพอนามัย
3. มิติการศึกษา
4. มิติการมีงานทำและรายได้
5. มิติครอบครัว
6. มิติความมั่นคงส่วนบุคคล
7. มิติการสนับสนุนทางสังคม
8. มิติสังคมวัฒนธรรม
9. มิติสิทธิและความเป็นธรรม
10. มิติการเมืองและธรรมาภิบาล

ความมั่นคงด้านการมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคง และพึงพอใจ มีรายได้และเงินออมที่พอเพียงแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า ความมั่นคงของมนุษย์อีกด้านที่สำคัญ คือ การมีงานทำและการมีรายได้เพราะทั้งสองสิ่งนี้นำมาซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในชีวิตเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นสถานภาพและความเป็นอยู่ วิธีการดำเนินชีวิต และในแง่มุมหนึ่งสามารถบ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล การมีงานทำเพื่อหารายได้มาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและระบบโครงสร้างทางสังคม

องค์ประกอบของการมีงานทำและรายได้ ด้านบุคคล มีดังต่อไปนี้

1. การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ
2. ความสนใจ ใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเอง
3. ความขยันหมั่นเพียร อดทน มีระเบียบวินัย
4. ความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา
5. ความรักและเคารพต่อวิชาชีพ การทำงาน

ถ้าให้คนทั่วไปประเมินความสำคัญของความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ แล้ว รายได้ การมีงานทำ และการศึกษาก็คงปรากฏในลำดับต้น ๆ แต่ผลจากการศึกษาพบว่า มิติที่ดีเป็นหัวใจหรือสำคัญต่อความสุขหรือความมั่นคงของมนุษย์ คือ สุขภาพอนามัย และความสุขในครอบครัว ส่วนมิติอื่น ๆ ที่สำคัญรอง ๆ ลงมาได้แก่ การมีงานทำและรายได้ ความมั่นคงส่วนบุคคล

การเมืองและธรรมาภิบาล การสนับสนุนทางสังคม/ที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคม วัฒนธรรม และสิทธิความเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, 52 - 55)

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญจึงต้องวางรากฐานจากความมั่นคงในครอบครัว และสร้างสุขภาพอนามัยที่ดี ภายหลังจากที่ร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงและอยู่ในครอบครัวที่มีความสุขแล้ว จึงก้าวสู่การพัฒนา มิติงานและรายได้ เพิ่มความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน แสวงหาการยอมรับทางสังคม และการมีส่วนร่วมในการเมืองและธรรมาภิบาล ส่วนสุดท้ายที่จำเป็นเป็นอันดับต่อไปคือ การพัฒนาด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา สังคม และวัฒนธรรม และสิทธิความเป็นธรรมาภิบาล

2.6.4 ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

อรสา รัตนอมริมย์ (2550, หน้า 74 - 76) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การมีอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในวิถีชีวิตและการดำรงชีพในปัจจุบัน เพราะอาชีพเป็นการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวอาชีพก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการซึ่งสนองต่อความต้องการของ ผู้บริโภคและที่สำคัญคือ อาชีพมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติความสำคัญของอาชีพจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจชุมชน ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

ประเภทของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ประเภทของความมั่นคงด้านอาชีพสามารถจัดแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามลักษณะของอาชีพ ได้แก่

1.1 อาชีพอิสระ หมายถึงอาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการ ได้แก่

1.1.1 อาชีพผู้ผลิต เป็นการสร้างผลผลิตขึ้นจำหน่ายเอง เช่น ผลผลิตทางการเกษตรผลผลิตด้านอาหาร ผลผลิตงานบ้าน งานประดิษฐ์ ผลผลิตงานศิลปหัตถกรรม

1.1.2 อาชีพผู้บริการ ได้แก่ อาชีพที่อำนวยความสะดวกสบาย หรือสร้างความบันเทิงแก่ผู้บริโภค คือการบริการทางการเงิน การบริการอันเป็นสาธารณะ ธุรกิจ โรงแรม บริการนำเที่ยว เป็นต้น

1.2. อาชีพรับจ้าง หมายถึงอาชีพที่ทำงานภายใต้การจ้างจากผู้ว่าจ้าง หรือทำงานภายใต้ระบบงานที่ต้นสังกัด เช่น ลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานร้านค้าต่าง ๆ ช่างระดับต่าง ๆ เป็นต้น

2.6.5 ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร

การเลื่อนยศ หมายถึงการเลื่อนยศข้าราชการทหารให้ดำรงยศสูงขึ้น

การเลื่อนยศของนายทหารประทวน ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการ ในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวมตามที่กำหนดไว้

1.เมื่อครองยศสิบตรี ครบ 1 ปี สามารถเลื่อนยศเป็นสิบโท โดยไม่ต้องสอบเลื่อนฐานะ และเมื่อครองยศสิบโทครบ 2 ปี สามารถติดยศสิบเอกได้ตามวาระ

2.เมื่อครองยศสิบเอก ครบ 3 ปี สามารถสอบเลื่อนฐานะเป็นจ่าสิบตรี

3.เมื่อครองยศจ่าสิบตรี ครบ 1 ปี สามารถเลื่อนฐานะเป็นจ่าสิบโท โดยไม่ต้องเลื่อนฐานะ และเมื่อครองยศจ่าสิบโท ครบ 1 ปี สามารถติดยศจ่าสิบเอกได้ตามวาระ

4.การสอบเลื่อนฐานะจากนายทหารชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การสอบเลื่อนฐานะจากจ่าสิบเอกเป็นนายทหารสัญญาบัตร เป็นการสอบแข่งขันภายในเหล่า สำหรับผู้ที่มียศจ่าสิบเอก

4.2 การสอบเลื่อนฐานะ โดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรีเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ไม่จำกัดเหล่าและไม่จำกัดชั้นยศ (ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร, 2541 หน้า 354 - 356)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพราชการทหารนั้น มีความมั่นคงและสามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการสอบเลื่อนฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาต่างๆ

2.6.6 การก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การคือทรัพยากรมนุษย์ มนุษย์ในองค์การจึงเป็นที่รวมของบุคคลที่มีที่มาต่างกันแต่ก็ต้องมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันทั้งสิ้นคือ “ความสำเร็จ” หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อรายได้และตำแหน่งงาน ความรู้สึกทำทาส ความภาคภูมิใจในตัวเอง จะแตกต่างกันก็อยู่ที่ “วิธีการ” ที่จะนำพาตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เป้าหมายของคุณเพื่อให้ประสบความสำเร็จ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่คุณจะพัฒนาความรู้เรื่องงานอย่างเดี๋ยวงไม่พอเสียแล้ว คุณจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุก

คนในหน่วยงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้คนรอบข้างเกิดความศรัทธาชอบพอรักใคร่
เต็มใจพอใจที่จะทำงานร่วมกันตามเป้าหมายที่ค้ำวางไว้

1. การกำหนดเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงาน และสร้าง
โอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละ
ตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

3. ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่
ต้องรับผิดชอบในอนาคต

4. ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ควรดำเนินการ โดยเปิด
โอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุก
คน

5. องค์กรควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้
สามารถเติบโตในท้องถิ่นได้ (มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น)

6. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มี
สมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต (เสนาะ ดิยาวี, 2535, หน้า 196)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้และความชำนาญ
ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น ขวัญที่ติดกับ
ความก้าวหน้านี้จะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมชาติ อย่างไรก็ตามผู้ที่หวาดกลัว
และขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่เต็มเมื่อมีการแข่งขัน การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
พนักงานก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้อง
มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากขึ้น
เพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่ พร้อมทั้ง ความแน่นอนของการประกอบอาชีพ
ราชการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และยศที่สูงขึ้น
กว่าเดิม

2.6.7 ปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย กอสงวนมิตร (2554, หน้า 230 - 234) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความมั่นคงและ
ความเจริญก้าวหน้า คนไม่น้อยทำงานอย่างยาวนานนับครึ่งชีวิต แต่ยังจับทางไม่ถูกว่าจะสามารถ
สร้างความมั่นคงให้ตนเองได้อย่างไร ลองมาดูปัจจัย 5 ข้อที่จะช่วยให้เราทำงานกันอย่างมีเป้าหมาย
ด้วยใจที่แน่วแน่และมุ่งไปสู่ทางที่นำมาซึ่งความมั่นคงและมั่นคงที่สามารถสร้างได้ด้วยสองขาของ
เราเอง

ปัจจัยข้อที่ 1 กำหนดปลายทางที่ต้องการไว้

เริ่มจากการวาดภาพปลายทางที่คุณต้องการ เช่น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การมีทรัพย์สินที่มั่นคงในยามบั้นปลาย การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีสุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บไข้ได้ป่วย การมีกิจการหรือการลงทุนที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ เป็นต้น

ปัจจัยข้อที่ 2 หากความรู้จะไปถึงปลายทางนั้นได้อย่างไร

วิเคราะห์และศึกษาถึงเหตุต่าง ๆ ที่จะพาคุณ ไปถึงจุดหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็น การตั้งใจทำงานในแต่ละวัน เก็บหอมรอมริบ รู้จักพัฒนาตนเองด้วยการเรียนเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้อง และหาโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ นอกจากนี้ ควรหลีกเลี่ยงเหตุที่ลดทอนความเป็นไปได้ของเป้าหมายด้วย

ปัจจัยข้อที่ 3 ทำงานด้วยพลังและความหลงใหล

ค้นหางานที่ชอบ เพื่อให้ตัวเองสนุกกับการทำงานด้วยความหลงใหล งานที่ชอบทำให้คนเรามีพลังในการทำอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย อันเป็นผลให้เกิดงานที่สำเร็จตามมา นอกจากนี้ ควรรู้จักพัฒนาฝีมือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้การปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ

ปัจจัยข้อที่ 4 รู้จักลงทุน

เข้าใจความแตกต่าง ข้อดีและข้อด้อยของการลงทุนประเภทต่างๆ เช่น การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ กองทุน ตราสารหนี้ ทองคำ อสังหาริมทรัพย์ ฯลฯ เพื่อเลือกวิธีการลงทุนอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง ยิ่งในปัจจุบันนี้ มีเว็บไซต์ต่าง ๆ มากมาย เช่น www.thaivi.com (การลงทุนด้วยหุ้น), www.aimc.or.th (การลงทุนผ่านกองทุนต่าง ๆ) และ www.tsi-thailand.org ให้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาข้อมูลการลงทุนอย่างชาญฉลาด อันจะทำให้เกิดดอกผลงอกเงยสำหรับเป็นทุนเสถียรในอนาคต

ปัจจัยข้อที่ 5 หากปราศจากความกล้าหาญ ก็ปราศจากความสำเร็จ

กล้าตอบรับความท้าทายและหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง รู้จักใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มีความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงกล้าแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและ บุคคลรอบข้าง

กล่าวโดยสรุป เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ที่มีอำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น ความก้าวหน้า หมายถึง ความก้าวหน้าทางด้านค่าจ้าง ตำแหน่ง ความรู้ความชำนาญงาน ตลอดจนจนได้มีโอกาสรับผิดชอบที่มีจำนวนมากขึ้น คุณค่าสูงขึ้นและยากขึ้น

ขวัญที่ดีกับความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม อย่างไรก็ตามผู้ที่หวาดกลัวและขาดความทะเยอทะยานจะมีขวัญไม่ดีเมื่อมีการแข่งขัน

2.6.8 หลักธรรมสำหรับการปฏิบัติงาน

กล่าวคือ หลักในคำสอนพุทธศาสนาเกี่ยวกับความสำเร็จ ในเรื่องของ อิทธิบาท 4 ซึ่งพระพุทธองค์ได้สอนไว้เป็นเวลาล่วงเลยมากกว่าสองพันห้าร้อยปีแล้ว อิทธิบาท 4 ธรรมะที่ใช้ในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ฉันทะ คือ ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่
- 2) วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรกับงาน
- 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน
- 4) วิมังสา คือ การพินิจพิเคราะห์ หรือ ความเข้าใจในงาน

ฉันทะ : ความรักงาน – พอใจกับงานที่ทำอยู่

อันดับแรกต้องสำรวจตนเองว่า มีความชอบหรือศรัทธางานด้านใด แล้วมุ่งไปในเส้นทางนั้น อาจเริ่มต้นง่าย ๆ ด้วยการตั้งคำถามกับตัวเอง ฉันทำงานเพื่ออะไร ฉันมีความสุขหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ไม่ใช่งานที่รักเสียทีเดียว เพื่อเราจะได้มีเวลาค้นหาและปรับเปลี่ยนตัวเองหรือปรับศรัทธาของตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำอยู่

สรุป อย่างไรก็ตาม เชื่อเถอะว่างานแต่ละอย่างนั้น ไม่มีทางที่ใครจะชื่นชอบไปทั้งหมดทุกระบวนกร ดังนั้น ถ้าคุณพอใจที่จะทำ และมีความสุขกับงาน เชื่อว่างานที่คุณทำอยู่ต้องออกมาดีแน่ ๆ

วิริยะ : ขยันหมั่นเพียรกับงานที่มี

งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งคุณขยันเท่าไร ผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั้นเอง และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตายแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก

สรุป ทั้งนี้มีข้อน่าสังเกตสำหรับคนทำงานร่วมกันคือ จะต้องขยันด้วยกันทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ยิ่งผู้เป็นหัวหน้าที่สำคัญมาก ถ้าเป็นคนเกียจคร้าน คิดกินแรงอย่างเดียว ลูกน้องก็มักขยันไปได้ไม่กี่น้ำเต้าก็ร่วมมือกันหมด แต่ถ้าหัวหน้าเอาการเอางานก็จะสามารถดึงลูกน้องให้ขยันขันแข็งขึ้นด้วย

จิตตะ : เอาใจใส่รับผิดชอบกับงานที่ทำ

จิตใจที่จดจ่อกับงานล้วนเกิดผลดีต่องานที่ทำ จิตตะเป็นธรรมะที่แสดงถึงสติ ความรอบคอบ และความรับผิดชอบที่จะตามมา ซึ่งในสังคมการทำงานปัจจุบันนี้มุ่งเน้นแข่งชิงตำแหน่ง

อมร หนูมาต (2536, หน้า 50) ให้ความเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากกรรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยรายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน รายได้ในระบบราชการไทยนอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2530, หน้า 56-58) ให้ความเห็นว่า อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียมกันในบุคลากรประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายเงิน ตลอดจนผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคลากรคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาพบว่าเงินเดือนหรือรายได้และสวัสดิการมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานคือผู้ที่มีเงินเดือนหรือรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ และฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

2.5.3 สวัสดิการทางทหาร

สวัสดิการภายในกองทัพบก หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก อนุมัติให้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้อยู่แล้ว โดยแบ่งเป็นสองระดับ คือ สวัสดิการของกองทัพบก และสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง (ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก, 2554)

1. การจัดสวัสดิการของกองทัพบก หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดให้แก่ข้าราชการเป็นส่วนรวม ดำเนินการโดย คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก หรือคณะกรรมการที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก แต่งตั้งขึ้น

2. การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่หน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรองในแต่ละระดับของตนจัดให้หรือร่วมกันจัดให้แก่ข้าราชการของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง

- ประเภทของสวัสดิการภายในกองทัพบก

(1) การออมทรัพย์

- (2) การให้กู้เงิน
- (3) การเคหะสงเคราะห์
- (4) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- (5) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- (6) การกีฬา
- (7) การบันเทิงและนันทนาการ
- (8) กิจการสถานพักผ่อนและพักผ่อน
- (9) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษาหรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
- (10) รักษาพยาบาล
- (11) กิจการสโมสร
- (12) กิจการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควร การจัดสวัสดิการภายใน กองทัพบกประเภทใด ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพและลักษณะของภารกิจของหน่วยงาน ความต้องการของสมาชิก จำนวนเงินทุนและศักยภาพในการจัดสวัสดิการของกองทัพบก และการจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้ความเป็นอยู่ของกำลังพลและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีและจะส่งผลให้การทำหน้าที่ของข้าราชการทหารนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะมีปัจจัยการเป็นอยู่ที่ดีมีความเหมาะสม

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้า

2.6.1 ความหมายความก้าวหน้า

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้คำนิยาม คำว่า ก้าวหน้า หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของการเดินให้ดีขึ้นตามลำดับ และเจริญพัฒนาเร็วกว่าปรกติ (พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 118)

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 205) ได้ให้ความหมาย การที่องค์กรพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับองค์กรแล้วมีความมั่นคงในอาชีพการงาน เช่น มีการจัดทำแผนกำลังคน มีการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในอาชีพหรือแผนสืบทอดตำแหน่ง และจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าได้อยู่ในองค์กรที่มีโอกาสใช้ความรู้แสดงความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และอาชีพการงานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือ

งานนั้น ๆ จะมีความก้าวหน้าเพียงใด จะต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความสามารถหรือประสบการณ์อย่างไร จึงจะได้เลื่อนขั้นมากขึ้นเพียงใด การประกอบอาชีพเดิมนำไปสู่อาชีพใหม่หรือไม่ อรุณ รัชธรรม ได้อธิบายว่าโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของบุคคลเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

เสนาะ ตียาว (2535, หน้า 196) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ไว้ทั้งสองระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงานได้

ไพโรจน์ ส่องทอง (2535, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่า การเลื่อนขั้นเป็นความก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น ถ้าการย้ายไปตำแหน่งงานใหม่ที่มีชั่วโมงทำงานและสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นก็เรียกว่าไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 73) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การให้โอกาสเจริญเติบโตในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจให้คนทำงาน ได้แก่ การส่งเสริมให้คนงานได้เพิ่มความรู้ ความสามารถและความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม มีโครงการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานด้านต่าง ๆ กล่าวโดยสรุป ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน นอกจากจะทำให้ตัวเองภาคภูมิใจแล้วยังมีส่วนตอบแทนอีกหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในชีวิตการงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังทำให้คนรอบข้างและครอบครัวได้รับความสุขไปด้วยจากความสำเร็จของเรา อย่างน้อย ชีวิตการทำงานที่มีความสุขก็จะทำให้เราเข้มแข็งเป็นมิตรไมตรีกับคนรอบข้าง และที่สำคัญคือ สามารถจุนเจือช่วยเหลือคนในครอบครัว และสังคม ได้อีกด้วย

2.6.2 ลักษณะความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2554, หน้า 73 -76) ได้กล่าวถึง ลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาจากข้อมูลดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ แต่ละอาชีพจะมีกิจกรรมที่ต้องทำแตกต่างกันไป เช่น อาชีพทนายความ มีกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด ความคิดโต้ตอบโต้แย้ง ในเรื่องของกฎหมาย ข้อบังคับของสังคม อาชีพนักแสดงมีกิจกรรมที่ต้องแสดงตามบทบาทสมมติที่ตนได้รับมาเป็นต้น แล้วนำกิจกรรมในแต่ละอาชีพมาพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน
2. ความรู้และทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะ เช่น ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจะต้องได้รับใบประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรวิชาชีพครู ผู้ที่จะประกอบอาชีพนักการทูตต้องมีทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทูต เป็นต้น ดังนั้นการประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ควรศึกษาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาชีพนั้น ๆ
3. เครื่องแบบหรือชุดที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องแบบข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พยาบาล ต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนหรือไม่
4. สถานที่ปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาว่างานที่ทำอยู่ในสถานที่แบบใด งานในร่มหรืองานกลางแจ้ง งานประจำสำนักงานหรืองานที่ต้องออกไปติดต่อนอกสถานที่ ลักษณะงานเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ เพื่อจะได้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพได้
5. อุปกรณ์และเครื่องมือ เป็นสิ่งที่ต้องใช้ในการท างานตามลักษณะอาชีพนั้น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อินเทอร์เน็ต หรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน โดยผู้ที่ประกอบอาชีพดังกล่าวต้องศึกษาวิธีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือดังกล่าวให้เข้าใจและสามารถใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ก็จะมี ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การเดินทาง ระยะทางจากที่พักกับที่ทำงานใกล้ - ไกลกันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคในการเดินทางหรือไม่ เช่น ไม่มีรถโดยสารประจำทาง รถติด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากด้วย

7. คำตอบแทน คือรายได้จากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำหรือไม่ และเป็นรายได้แบบเงินเดือน ค่าจ้างรายวัน รายได้จากยอดขายสินค้าหรือบริการ โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้นแล้ว ให้นำมาพิจารณาถึงความมั่นคงของอาชีพ อาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาลแต่คำตอบแทนจะน้อยกว่าพนักงานของบริษัทเอกชน ส่วนความก้าวหน้าของงานนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการทำงานของแต่ละบุคคล อาชีพพนักงานธนาคารและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็มีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้หากมีความรู้และความสามารถเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีบริษัท ห้างร้าน และ โรงงานอีกจำนวนมากที่มีธุรกิจขนาดใหญ่และมีความมั่นคงทางธุรกิจ ถ้าเรามีความรู้ ความสามารถ และทำงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะเกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เร่งดำเนินการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นขั้นตอน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส เป็นธรรม อันจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมมือศึกษา ดำรง วิเคราะห์ สถานการณ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและออกแบบข้อเสนอทางก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.6.3 ความสำคัญของความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

แต่เดิม “ความมั่นคงของมนุษย์” มีความหมายครอบคลุมเฉพาะความมั่นคงของประชากรจากภัยสงคราม ต่อมาความหมายของคำนี้จึงขยายไปถึงความมั่นคงของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ จนทำให้ “ความมั่นคงของมนุษย์” และ “ความกินดีอยู่ดี” เกือบจะเป็นคำที่แทนกันได้ สำหรับประเทศไทยนั้น “กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงได้ให้ความหมายไว้ว่า “การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนาตนเอง

ความหมายข้างต้นแสดงถึงมิติต่าง ๆ ที่จะทำให้มนุษย์มีความสุข หรือมั่นคงได้ แต่ความเป็นนามธรรมของความหมาย ทำให้ยากที่จะนำไปกำหนดทิศทางในการทำงานเพื่อพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น กระทรวงฯ จึงได้พัฒนาตัวชี้วัดและดัชนีความมั่นคง ของมนุษย์ขึ้น เพื่อช่วยให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับวางแผนงาน โครงการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์

ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 10 มิติ นอกจากนั้นยังพัฒนา ดัชนีซึ่งเป็นการประมวลผลความมั่นคงมิติต่าง ๆ ที่จะบ่งบอกถึงระดับความมั่นคงของมนุษย์ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างบุคคลหรือพื้นที่ การเปรียบเทียบดังกล่าวมุ่งหมายที่จะให้บุคคลหรือหน่วยงาน

กัน และข้าพเจ้านึกถึงไปว่า งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบนั้นคือสิ่งใดกันแน่ จิตตะจึงมีความสำคัญในการทำงานโดยไม่วอกแวกไปนอกกลุ่มนอกทาง ดังนั้นเมื่อคุณมีทั้งฉันทะ และวิริยะแล้ว จิตตะจะเป็นเสมือนรั้วของเส้นทางที่ไม่ให้ไขว้เขวออกนอกทางสู่ความสำเร็จได้

สรุป อย่างไรก็ดี ประเด็นที่โตเป็นผู้ใหญ่รับผิดชอบ มักจะใส่ใจกับงานอยู่แล้ว เพราะธรรมชาติจะทำให้หยุดคิดยาก แต่เสียอยู่อย่างเดียวคือชอบคิดเจ้าก็เจ้าการแต่เรื่องของคนอื่น คอยติ คอยสอดแทรก คอยวิพากษ์วิจารณ์ในขณะที่ฐานะของตัวเองกลับไม่คิดไม่ดู ซึ่งไม่ส่งผลให้งานของเราดีขึ้น พระพุทธเจ้าจึงทรงสอนให้แก่นักตรวจตรางาน คือให้มีจิตตะ แล้วก็ทรงให้โอวาทสำหรับไว้ด้วยว่า “ควรตรวจตรางานของตัวเองทั้งที่ทำแล้วและยังไม่ได้ทำ”

วิมังสา : การพินิจพิเคราะห์ และใช้ปัญญาตรวจสอบงาน

สุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้เอง วิมังสา แปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญาด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราแม้จะรักงานแต่ไหน บากปิ่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ค้างค้ำงและผิดพลาดจนได้

กล่าวโดยสรุป อาจจะลองทบทวนตัวเองบ้าง ว่าวันนี้ทั้งวันเราทำอะไรบ้าง สรุปกับตัวเองว่าทำอะไรเพื่ออะไร เราจะได้มีกำลังใจต่อไป และไม่ทำผิดซ้ำซากอีกเช่นเดิม พร้อมกันนั้นเราจะสามารถเห็นหนทางได้ว่าเส้นทางไหนที่จะนำเราสู่ความสำเร็จได้จริงๆ ในปัจจุบันที่สังคมไทยเน้นการศึกษาตามแบบชาวตะวันตก เราจะเห็นหนังสือที่สอนให้คิดและทำแบบฝรั่งอยู่มากมาย มีคำยอดนิยม เช่น QC, TQM, Vision, Mission เต็มไปหมดที่เกี่ยวกับการสร้างให้งานมีผลงาน จะเป็นได้หรือไม่ที่จะหันกลับมาเน้นการสอนคนให้มีหลักคิดถูกต้องตามคำสอนของพระพุทธเจ้าในการทำงาน เพราะสังคมชาวเอเชียยังต่างจากชาวตะวันตกอย่างมาก โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการใช้ชีวิต ตลอดจนการทำงาน แทนที่เราจะทำงานเพียงเพราะผลประโยชน์เฉพาะหน้า แต่หากเราจะทำงานเพราะความรักผูกพันฉันท์คนในครอบครัวเดียวกันจะไม่ใช่เป็นการดีกว่าหรือไม่ และถ้าหากทุกฝ่ายมีน้ำใจให้ต่อกันแล้วการอบรมสัมมนา หรือ QC ก็คงแทบจะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป

2.7 การกึ่งเกี่ยวกับกิจการสื่อสารกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1

เมื่อ วันที่ 27 พฤษภาคม 2467 เหล่าทหารสื่อสารได้ก่อกำเนิดขึ้น โดยแยกมาจากเหล่าทหารช่าง มีสีเม็ดมะปราง (ม่วง) เป็นสีสัญลักษณ์ของเหล่า โดยจัดตั้งเป็น “แผนกทหารสื่อสาร กรมเสนาธิการทหารบก” ต่อมาในปี พ.ศ. 2489 ได้แปรสภาพจาก “แผนกทหารสื่อสาร กรมเสนาธิการทหารบก” เป็น “กรมจเรทหารสื่อสาร” โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 แผนก กับ 1 กองพัน ดังนี้

- แผนกที่ 1 กรมจเรทหารสื่อสาร
- แผนกที่ 2 กรมจเรทหารสื่อสาร- แผนกที่ 4 กรมจเรทหารสื่อสาร
- กองพันทหารสื่อสาร กรมจเรทหาร

ต่อมาในปี พ.ศ. 2495 “กรมจเรทหารสื่อสาร” ได้เปลี่ยนเป็น “กรมการทหารสื่อสาร” และได้ตั้ง “ศูนย์การฝึก กรมการทหารสื่อสาร” ขึ้น แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 กอง คือ

- กองทหารสื่อสารที่ 1 ศูนย์การฝึก กรมการทหารสื่อสาร แปรสภาพมาจาก กองทหารสื่อสาร กองพลที่ 1
- กองทหารสื่อสารที่ 2 ศูนย์การฝึก กรมการทหารสื่อสาร แปรสภาพมาจาก กองพันทหารสื่อสาร กรมจเรทหารสื่อสาร

ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 “กองทหารสื่อสารที่ 2 ศูนย์การฝึก กรมการทหารสื่อสาร” ได้เปลี่ยนเป็น “กองพันทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร” ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ดังนี้

- กองร้อยที่ 1 กองพันทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร แปรสภาพเป็น กองร้อยซ่อมบำรุงเครื่องสื่อสารเขตหลัง
- กองร้อยที่ 2 กองพันทหารสื่อสาร กรมการทหารสื่อสาร แปรสภาพเป็น กองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก

กองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก ได้ย้ายจากกรมการทหารสื่อสาร บางซื่อ พระนคร เข้าที่ตั้งใหม่ ณ เลขที่ 241 ตำบลลุมพินี อำเภอประทุมวัน จังหวัดพระนคร แต่ยังคงฝากการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสาร ต่อมา เมื่อ 14 เม.ย.2520 กองทัพบก ให้หน่วยทหารสื่อสารของกรมการทหารสื่อสาร ได้ย้ายไปอยู่รวมกัน ณ เลขที่ 51 หมู่ 3 ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่ 1,225 ไร่ ณ พื้นที่ในปัจจุบันต่อมาในปี พ.ศ.2530 พื้นที่หน่วย ได้รับพระราชทานนามค่ายเป็น “ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน” ตามประกาศกองทัพบก เรื่องพระราชทานนามค่ายทหาร ลง 20 พ.ค. 2530 โดยมี สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จมาเป็นองค์ประธาน กระทำพิธีเปิดพระอนุสาวรีย์

นายพลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน และเปิดป้ายนามค่าย ในวันที่ 23 ก.พ. 2532 เวลา 1430

ต่อมาในปี พ.ศ. 2531 กองทัพบก ได้จัดตั้งกรมทหารสื่อสาร กองบัญชาการ กองทัพบก ขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ในระดับกองบัญชาการกองทัพบกให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับแผนพัฒนากองทัพ โดยใช้นามหน่วยว่า “กรมทหารสื่อสารที่ 1” เป็น หน่วยขึ้นการบังคับบัญชา โดยตรงกับกองทัพบก โดยมอบอำนาจการบังคับบัญชาไว้กับ กรมทหารสื่อสาร ซึ่ง กรมทหารสื่อสารที่ 1 ได้รับการบรรจุมอบ 1 กองพัน คือ “กองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก” และให้เปลี่ยนนามหน่วยเป็น “กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1”

2.7.1 ภารกิจกองพัน

กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ภารกิจ คือ จัดให้มีการติดต่อสื่อสาร กิจการภาพทางพื้นดิน การนำสาร และการนำสารทางอากาศ ให้กับกองบัญชาการกองทัพบก และการสื่อสารจากกองบัญชาการกองทัพบก ไปยังหน่วยรองหลัก และการติดต่อสื่อสารร่วมในการสนับสนุนทางอากาศ

2.7.2 การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกรมทหารสื่อสารที่ 1

กรมทหารสื่อสารที่ 1 เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร ในระดับกองบัญชาการกองทัพบกให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับแผนงาน โครงการพัฒนากองทัพก จึงได้อนุมัติจัดตั้งกรมทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบกขึ้นตามคำสั่งกองทัพบก ที่ 214/31 ลง 25 ต.ค. 2531 โดยใช้นามเต็มของหน่วยว่า “กรมทหารสื่อสารที่ 1” ใช้นามย่อ “ส.1” มีที่ตั้งชั่วคราวและที่ตั้งถาวรอยู่ใน ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ภารกิจ คือ บังคับบัญชา วางแผน อำนาจการ ควบคุม และ กำกับดูแล หน่วยทหารสื่อสาร ที่ได้รับการบรรจุมอบ และที่มาขึ้นสมทบ ในด้านการปฏิบัติ การฝึก และการส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย กองบังคับการ และกองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารสื่อสารจำนวน 2 กองพัน คือ กองพันทหารสื่อสารที่ 101 และ กองพันทหารสื่อสารที่ 102

2.7.3 ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

1) ติดตั้ง ปฏิบัติการและดำรงการติดต่อสื่อสารทุกชนิด รวมทั้งศูนย์ข่าว การนำสาร ยานยนต์ โทรพิมพ์และวิทยุ ณ กองบัญชาการกองทัพบก กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้า ศูนย์ปฏิบัติการทางยุทธวิธี และการติดต่อสื่อสารร่วมในการสนับสนุนทางอากาศ

2) ติดตั้ง และปฏิบัติการใช้ระบบวิทยุถ่ายทอดจากกองบัญชาการกองทัพบก ไปยังกองบัญชาการหน่วยรองหลักที่ใช้ระบบสนธิการสื่อสารแถบกว้างได้ ตามความจำเป็น

3) ติดตั้ง และปฏิบัติการใช้ระบบคลื่นพาห์ ชนิดสาย 4 เกลียวคู่

4) จัดให้มีการติดต่อสื่อสารสำหรับที่ บัญชาการทัพบกทางยุทธวิธีเคลื่อนที่เมื่อต้องการ

5) จัดให้มีระบบสื่อสารหลายทางเพื่อเชื่อมต่อหน่วยต่างๆ ของกองทัพบกกับศูนย์การสื่อสารหลักกับศูนย์การสื่อสารรองเมื่อจำเป็น

6) บริการถ่ายภาพทางพื้นดินให้กองบัญชาการกองทัพบก

7) ปฏิบัติการนำสารทางอากาศ และ โดยพลนำสารระหว่างกองบัญชาการกองทัพบกและกองบัญชาการหน่วยรองหลัก

8) ปฏิบัติการรบอย่างทหารราบได้เมื่อจำเป็น

9) หน่วยจะได้รับหน่วยมาสมทบ ดังต่อไปนี้

9.1) ระบบการสื่อสารแถบกว้าง

9.2) กองร้อยเฮลิคอปเตอร์ขนส่ง

9.3) หน่วยเสนารักษ์ในพื้นที่ตามความเหมาะสม

2.7.4 การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 กองร้อย

1) กองบังคับการกองร้อยกองบังคับการ

ภารกิจ อำนวยการประสานงานและทำการฝึก กองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพบก จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บังคับกองพันในการควบคุม และการบังคับบัญชา สนับสนุนการส่งกำลังและซ่อมบำรุงชิ้นส่วนสาย ส. สำหรับกองพันและหน่วยในอัตราของ กองบัญชาการกองทัพบก บริการถ่ายภาพของพื้นดิน ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพบก ล้างอัดขยายภาพนิ่ง บริการนำสารทางอากาศ นายทหารนำสารสำหรับ กองบัญชาการกองทัพบก

การจัด แบ่งออกเป็น 2 หมวด 6 ตอน 3 ชุด ดังนี้

1) หมวดส่งกำลังและซ่อมบำรุงสายสื่อสาร

2) หมวดเสนารักษ์

3) ตอนกองบังคับการกองพัน

4) ตอนส่งกำลังกองพัน

5) ตอนซ่อมบำรุงยานยนต์กองพัน

6) ตอนซ่อมเครื่องกำเนิดไฟฟ้า

7) ตอนการภาพ

8) ตอนส่งกำลังสายสื่อสาร

9) ชุดซ่อมวิทยุ

10) ชุดซ่อมเครื่องมือสื่อสารประเภทสาย

ขีดความสามารถ

- 1) สนับสนุนทางธุรการ และการส่งกำลังบำรุง
- 2) การจัดการกำลังพล
- 3) การซ่อมบำรุงขั้นสนามเพิ่มเติม ให้หน่วยในอัตราและหน่วยต่าง ๆ ที่ขึ้นกับ

กองบัญชาการกองทัพบก

- 4) การซ่อมบำรุงขั้นหน่วยเพิ่มเติม ยานพาหนะของหน่วยในอัตรา
- 5) ประสานการจัดทำใบเบิก การส่งกำลังสายยุทธบริการ และการกู้ซ่อมสำหรับ

หน่วยในอัตรา

6) บริการถ่ายภาพทางพื้นดิน ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพบก รวมถึงภาพนิ่ง ภาพยนต์ ล้างอัดขยายภาพหนึ่งอย่างเดียว

7) จัดให้มีกำลัง ไฟฟ้าสำหรับการทำงาน ของเครื่องมือสื่อสาร ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพบก ได้อย่างจำกัด

8) จัดให้มีนายทหารนำสารทางอากาศ และบริการนำสารทางอากาศ ระหว่าง กองบัญชาการกองทัพบก และหน่วยบัญชาการรอง

9) ทำการรบอย่างทหารราบได้เมื่อจำเป็น

2) กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารประจำกองบัญชาการ

ภารกิจ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร แบบประจำที่ตั้ง ให้กับ กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้าและกองบัญชาการกองทัพบก

การจัด แบ่งออกเป็น 3 หมวด 5 ตอน 15 ชุด ดังนี้

- 1) กองบังคับการกองร้อย
- 2) กองบังคับการหมวดปฏิบัติการโทรศัพท์
- 3) กองบังคับการหมวดศูนย์การสื่อสาร
- 4) กองบังคับการหมวดปฏิบัติการโทรพิมพ์
- 5) ตอนควบคุมวงจร
- 6) ตอนปฏิบัติการโทรศัพท์
- 7) ตอนติดตั้งซ่อมบำรุงโทรศัพท์
- 8) ตอนปฏิบัติการศูนย์ข่าว
- 9) ตอนนำสารยานยนต์
- 10) ชุดโทรพิมพ์ 15 ชุด

ขีดความสามารถ

1) ติดตั้งและปฏิบัติการ และบำรุงรักษาเครื่องมือสื่อสารแบบประจำที่ตั้งให้แก่ กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้า และกองบัญชาการกองทัพบก รวมทั้งการดำเนินการศูนย์ข่าว การนำสารภายใต้ที่ตั้ง การนำสารยานยนต์ และการนำสารทางอากาศ โทรศัพท์ และโทรพิมพ์

2) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการบังคับบัญชา การดำเนินการทางธุรการ และการส่งกำลังการซ่อมบำรุงยานยนต์ และการเลี้ยงดูของกองร้อย

3) ทำการรบอย่างทหารได้เมื่อจำเป็น

3) กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนาม

ภารกิจ จัดให้มีเครื่องมือสื่อสารหลักเพื่อเชื่อมต่อระหว่างกองบัญชาการ กองทัพบกส่วนหน้า กับกองบัญชาการกองทัพบกหน่วยรองของกองทัพบกและที่ตั้งทางการส่ง กำลังบำรุง ติดตั้งและซ่อมบำรุงสายเคเบิลสนาม จากกองบัญชาการส่วนหน้าและกองบัญชาการ กองทัพบกไปยังวิทยุถ่ายทอด วิทยุโทรพิมพ์ และศูนย์การปฏิบัติการ ตลอดจนติดตั้งวงจร สายโทรศัพท์ทางไกลไปยังหน่วยและที่ตั้งต่าง ๆ จัดให้มีเครื่องคลื่นพาห้ โทรเลข โทรศัพท์ ณ ที่ตั้ง กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้า และกองบัญชาการกองทัพบก หน่วยรองของกองทัพบก และ ที่ตั้งการส่งบำรุงต่าง ๆ จัดให้มีข่ายสถานีวิทยุโทรพิมพ์ และวงจรจุดถึงจุด เพื่อความมุ่งหมายในการ บังคับบัญชา และการส่งกำลังบำรุง

การจัด แบ่งออกเป็น 3 หมวด 6 ตอน – ชุด ดังนี้

- 1) กองบังคับการกองร้อย
- 2) กองบังคับการหมวดปฏิบัติการทางสาย
- 3) กองบังคับการหมวดวิทยุโทรพิมพ์
- 4) กองบังคับการหมวดวิทยุถ่ายทอด
- 5) ตอนคลื่นพาห้
- 6) ตอนสร้างสายเคเบิลสนาม
- 7) ตอนวิทยุโทรพิมพ์บังคับบัญชา
- 8) ตอนวิทยุโทรพิมพ์ส่งกำลังบำรุง
- 9) ตอนวิทยุถ่ายทอดปลายทาง
- 10) ตอนวิทยุถ่ายทอด

ขีดความสามารถ

- 1) ติดตั้งและบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการสื่อสารหลัก
- 2) ติดตั้งและบำรุงรักษาสายเคเบิล สายคู่และสาย 4 แก้ว (S-4) จาก
- 3) ติดต่อวงจรสายโทรศัพท์ทางไกล ไปยังหน่วยและที่ตั้งต่าง ๆ
- 4) ปฏิบัติและรักษาเครื่องคลื่นพาหุโทรศัพท์ และเครื่องคลื่นพาหุโทรเลข ที่
กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้า กองบัญชาการกองทัพบก และที่ทำการส่งกำลังบำรุง ๆ
- 5) จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการบังคับบัญชา การดำเนินการทาง
ยุทธการ การส่งกำลัง การเลี้ยงดู การซ่อมบำรุงยุทธโศปกรณ์การสื่อสารชั้นหน่วย และชั้นสนาม การ
ซ่อมบำรุงยานพาหนะและชั้นสนาม การซ่อมบำรุงยานพาหนะชั้นหน่วยของกองร้อย
- 6) ปฏิบัติการรบอย่างทหารราบได้ เมื่อจำเป็น

4) กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนับสนุน

ภารกิจ จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางการสื่อสาร ของศูนย์ปฏิบัติการทาง
ยุทธวิธี ให้กับกองบัญชาการกองทัพบก จัดให้มีวิทยุโทรพิมพ์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการ
ปฏิบัติการร่วมทางอากาศ – พื้นดินของกองทัพบก

การจัด แบ่งออกเป็น 2 หมวด 4 ตอน – ชุด ดังนี้

- 1) กองบังคับการกองร้อย
- 2) หมวดศูนย์ปฏิบัติการ
- 3) กองบังคับการหมวด
- 4) ตอนศูนย์ปฏิบัติการ โทรศัพท์
- 5.) หมวดวิทยุโทรพิมพ์
- 6) ตอนวิทยุโทรพิมพ์ศูนย์ปฏิบัติการ
- 7) ตอนวิทยุโทรพิมพ์นายทหารบกติดต่อ
- 9) ตอนวิทยุโทรพิมพ์การข่าว และนายทหารบกติดต่อลาดตระเวน

ขีดความสามารถ

- 1) จัดให้มีและติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกการสื่อสารของศูนย์ปฏิบัติการทาง
ยุทธวิธี สำหรับกองบัญชาการกองทัพบกได้ 1 ศูนย์
- 2) จัดให้มีและปฏิบัติการด้วยเครื่องวิทยุโทรพิมพ์ ในหน้าที่ต่อไปนี้
 - 2.1) เป็นสถานีบังคับข่าย ในข่ายทางอากาศของกองทัพบก 3 ข่าย
 - 2.2) เป็นสถานีบังคับข่ายสำหรับข่ายกระจายข่าวของกองทัพบก 1 ชุด

2.3) เป็นสถานีบังคับข้ายสำหรับ นายทหารติดต่อ 2 ข่าย และสำหรับ ปฏิบัติการที่ฐานบินขับไล่ทิ้งระเบิดของกองทัพอากาศ 6 ชุด

2.4) เป็นสถานีบังคับข้าย สำหรับขายนายทหารบกติดต่อลาดตระเวนทาง อากาศ และสำหรับปฏิบัติการที่ฐานเครื่องบินลาดตระเวนทางอากาศยุทธวิธีของกองทัพอากาศ 3 ชุด

3) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการบังคับบัญชา การดำเนินการทาง ชุรการ และการส่งกำลัง การซ่อมบำรุงยานยนต์ และการเลี้ยงดูของกองร้อย

4) ปฏิบัติการรบอย่างทหารราบได้ เมื่อจำเป็น (กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1, 2556)

สรุป ภารกิจของทหารกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 โดยรวมแล้วมีการ ติดต่อสื่อสาร กิจการภาพทางพื้นดิน การนำสาร และการนำสารทางอากาศ รวมถึงการจัดให้มีสิ่ง อำนวยความสะดวกทางการสื่อสารของศูนย์ปฏิบัติการทางยุทธวิธี และการเชื่อมต่อระหว่าง กองบัญชาการกองทัพบกส่วนหน้า กับกองบัญชาการกองทัพบกหน่วยรองของกองทัพบกและที่ตั้ง ทางการส่งกำลังบำรุง ติดตั้งและซ่อมบำรุงสายเคเบิลสนาม จากกองบัญชาการส่วนหน้าและ กองบัญชาการกองทัพบกไปยังวิทยุถ่ายทอด วิทยุโทรพิมพ์ และศูนย์การปฏิบัติการ ตลอดจนติดตั้ง วงจรสายโทรศัพท์ทางไกลจัดให้มีเครื่องคลื่นพาห์ โทรเลข โทรศัพท์ ไปยังหน่วยและที่ตั้งต่าง ๆ

2.8 สภาพพื้นที่ทำวิจัย

กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ตั้งอยู่ใน ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน เริ่มก่อตั้งเมื่อ วันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2530 ได้รับพระราชทานนามว่า “ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน” ตั้งอยู่เลขที่ 51 หมู่ 3 ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัด สมุทรสาคร จำนวนพื้นที่ 1,225 ไร่ 1 งาน 28 ตารางวา มีกรมทหารสื่อสารที่ 1 เป็นผู้รับผิดชอบ (กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1, 2556)

กองพันทหารสื่อสารจำนวน 2 กองพัน คือ กองพันทหารสื่อสารที่ 101 และ กองพันทหาร สื่อสารที่ 102 โดยขึ้นตรงต่อกรมทหารสื่อสารที่ 1

นอกจากนี้ยังมีหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธินอีก 4 หน่วย คือ กองพัน นักเรียนโรงเรียนทหารสื่อสาร และกองพันทหารสื่อสารซ่อมบำรุงเขตหลัง กองพันข่าวกรองทาง ทหาร และกองผลิตสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสาร

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ร้อยเอกณรงค์ ขยันคิด (2554, หน้า 57) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์” ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวม มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเอง มีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจและในด้านสภาพการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เดินทางมาปฏิบัติงาน มีความสะดวกและรวดเร็ว

กลมทิพย์ วงษ์สา (2555, หน้า 334) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานโยบยและแผนกลาโหม” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพราะอาชีพข้าราชการมีความมั่นคง ไม่มี ความเร่งรีบ หรือกระตือรือร้นในการทำงานเท่าที่ควร ทำงานตามสายการบังคับบัญชา ไม่มีโบนัส หรือผลตอบแทนแบบรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน และผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญกับข้าราชการทหารชั้นประทวน ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เรื่องเกี่ยวกับการสอบเลื่อนชั้นยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร ที่มีทั้งการแข่งขันกัน ในสนามสอบวุฒิปริญญาตรี และการสอบเลื่อนชั้นจาก จ.ส.อ. เป็นนายทหารสัญญาบัตร โดยอาศัยความชำนาญในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีปัญหาในเรื่องของผู้บังคับบัญชาที่ไม่เห็นความสำคัญกับข้าราชการทหารชั้นประทวน แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการนันทนาการ การให้ความเอาใจใส่ข้าราชการทหารชั้นประทวนเพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มสวัสดิการเพิ่มขึ้น

พันตำรวจตรีบรรลุ ทະชาดา (2552, หน้า 96) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนอีกหนึ่งด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการส่งเสริมในด้านวิชาการให้กับข้าราชการในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความชำนาญและแม่นยำในด้านกฎหมาย และการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาด้วยความยุติธรรม มีการประเมินผลการทำงานอย่างโปร่งใส

สิบตำรวจเอกชลทาน งามขำ (2553, หน้า 119) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี” พบว่า

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความมั่นคงด้านอาชีพอยู่ในระดับมาก ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี พบว่า เพศ อายุ อาวุธราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา ไม่มี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี

3) เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการให้รัฐบาลและผู้บังคับบัญชาเพิ่มเงินเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและให้มากขึ้นกว่าเดิม ต้องการให้รัฐบาลขยายอายุราชการเกษียณของข้าราชการตำรวจให้สูงขึ้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการให้ผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่สานต่อ นโยบายเดิม ไม่ควรเปลี่ยนนโยบายบ่อยเพราะทำให้ผู้ปฏิบัติปรับตัวไม่ทัน

ดาบตำรวจสุนิตย์ ยกชม (2552, หน้า 107) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจจังหวักนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแนวทางแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจจังหวักนครศรีธรรมราช ปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับเงินประจำตำแหน่งเบียดเบียน ไม่ค่อยเหมาะสม ไม่ค่อยได้รับความสะดวก ในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล และได้เสนอแนวทางแก้ไข คือ ผู้บังคับบัญชาควรจัดสรรเงินประจำตำแหน่ง เบียดเบียน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พัฒนาการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และสวัสดิการอื่น ๆ ให้ดีขึ้นและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ดาบตำรวจสุภาพ ธรรมสุทธิ (2553, หน้า 117) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากตามลำดับ และผลการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม และรายด้านพบว่า อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กัน

ร้อยเอกหญิงณัฐธิดา จุลวัจนะ (2549, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีชั้นยศ ต่างกัน พบว่า มีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ด้านปัจจัยจูงใจ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการ

เรืออากาศเอกสรวิทย์ ไวณอมสัตร์ (2550, หน้า บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารอากาศ และด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจไม่ชัดเจน นอกจากนี้การศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ไม่แตกต่างกัน การศึกษาชี้ให้เห็นว่า ถ้าหน่วยงานต้องการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรให้ความเอาใจใส่ต่อปัจจัย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

นาวาโทสุรพจน์ หนูนภักดี (2554, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะควรมีการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยทุกด้านอย่างต่อเนื่อง และศึกษาแยกแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารของหน่วยต่อไป

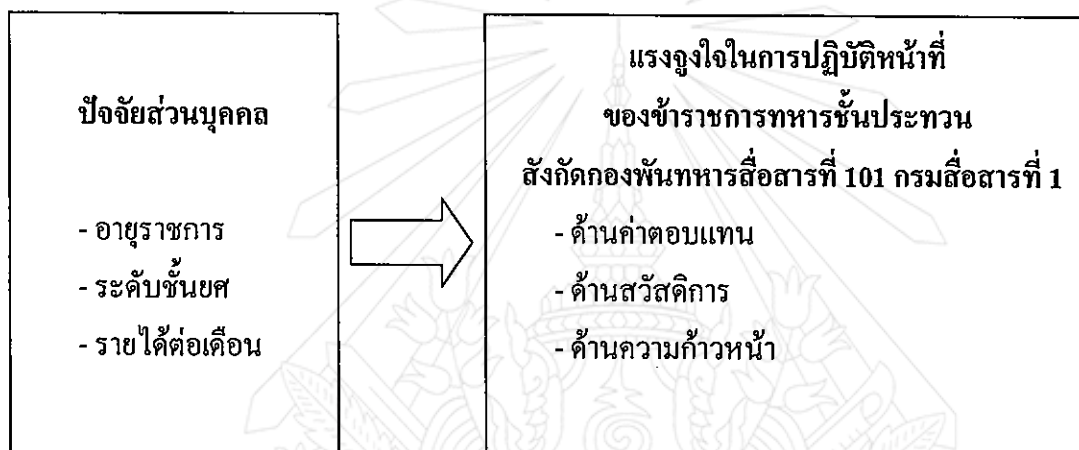
สรุป แรงจูงใจของคนในองค์กรอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนักว่าแรงจูงใจที่ดี คือต้องมีสวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้า เพื่อพลังผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดีในระยะยาวจึงควรใช้วิธีการเสริมสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเจตคติที่ดีในการทำงาน การวางมาตรฐานและสร้างมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การทำให้เกิดความเป็นหนึ่งองงาน การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เหล่านี้ก็เพื่อเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าของ อรุณ รัชธรรม (2526, หน้า 205) และด้านสวัสดิการ ของ เสนาะ ดิยาวี (2535, หน้า 196) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภูมิที่ 2.3 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวัดค่าตัวแปร
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยในปี พ.ศ. 2557 มีข้าราชการทหารชั้นประทวนจำนวน 210 นาย (สมุดแสดงรายชื่อกำลังพลปฏิบัติงาน, 2557)(อัดสำเนา)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 136 นาย ซึ่งได้จากการเปิดตารางของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากทหารสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 210 นาย โดยใช้ตารางของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรม

สื่อสารที่ 1 ทั้งหมด 136 นาย โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 15 ข้อลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด คือ ให้ข้าราชการทหารสามารถกรอกแบบสอบถามได้อย่างอิสระเสรี

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภทคือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ดร.วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา

Ph.D. (Buddhist Studies)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์บรรยายพิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตำบลอ้อมใหญ่
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

2) นางกรรณา ขันทอง

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัยวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
ในพระราชูปถัมภ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

3) พันเอกเรวัต มากบุญชร

วุฒิการศึกษา

ร.ม. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำโรงเรียนทหารสื่อสารทหารบก

โดยให้ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา

3.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตรดังนี้ (ธีระศักดิ์ อุณหารมณเลิศ, 2549, หน้า 65)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ

IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum x$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

IOC คือ ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามวัตถุประสงค์ หรือ

เนื้อหา IOC : Index of item objective congruence

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยเลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ใช้ได้จำนวน 15 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า (IOC) อยู่ในช่วง 0.66 – 1.00

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 30 นาย แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค(Cronbach) (กัลยา วานิชบัญชา, 2548, หน้า 35) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.877

3.4.8 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1. ขออนุญาตจากศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยถึงกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

3.5.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ซึ่งเป็นการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (ณรงค์ โพธิ์พุกษานนท์, 2546, หน้า 87)

	<u>คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด</u>	=	<u>5-1</u>	=	<u>4</u>	=	0.80
	จำนวนระดับ		5		5		
ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย						การแปลผล
5	4.21 - 5.00						แรงงใจในระดับ... มากที่สุด
4	3.41 - 4.20						แรงงใจในระดับ... มาก
3	2.61 - 3.40						แรงงใจในระดับ... ปานกลาง
2	1.81 - 2.60						แรงงใจในระดับ... น้อย
1	1.00 - 1.80						แรงงใจในระดับ... น้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ศึกษาวิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุราชการ ด้านชั้นยศ และด้านรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.8.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.8.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

3.8.3 สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (นิภา เมธาวีชัย, 2543, หน้า 128)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (สงศรี ชมภูวงศ์, 2547, หน้า 55)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 53)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$S = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

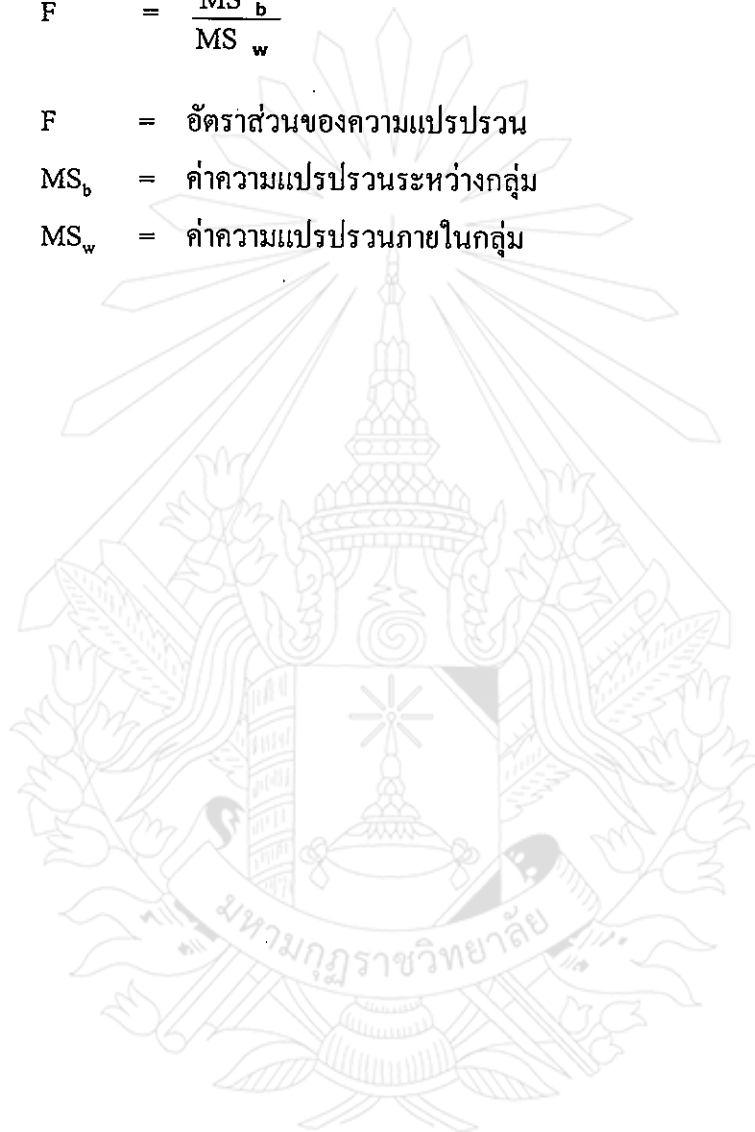
4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) หรือ (F-test) (นิภา
เมธาวีชัย, 2543, หน้า 110)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 136 ชุด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแล้ว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มแบบบังเอิญ เป็นการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ไปถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 136 นาย ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปากกวดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 10 ปี	66	48.60
11 – 20 ปี	38	27.90
21 – 30 ปี	18	13.20
31 ปี ขึ้นไป	14	10.30
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการ 1 – 10 ปี จำนวน 66 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมา มีอายุราชการ 11 - 20 ปี จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.90 มีอายุราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.20 และมีอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ศ.ต. - ศ.อ.	83	61.00
จ.ศ.ต. - จ.ศ.อ.	42	30.90
จ.ศ.อ. (พิเศษ)	11	8.10
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับชั้นยศ ศ.ต. - ศ.อ. จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมามีระดับชั้นยศ จ.ศ.ต. - จ.ศ.อ. จำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.90 และมีระดับชั้นยศ จ.ศ.อ. (พิเศษ) จำนวน 11 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	21.30
10,000 – 15,000 บาท	59	43.40
15,001 – 20,000 บาท	31	22.80
สูงกว่า 20,000 บาท	17	12.50
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 31 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.80 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.3 และ มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 17 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

การศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสวัสดิการ และ 3) ด้านความก้าวหน้า โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวม 3 ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทน	2.67	0.69	ปานกลาง
2. ด้านสวัสดิการ	3.47	0.76	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า	2.95	0.79	ปานกลาง
รวม	3.03	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นในระดับเดียวกันมีความเหมาะสมแล้ว	2.72	0.89	ปานกลาง
2. รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมของท่านดีขึ้น	2.60	0.80	น้อย
3. รายได้ของท่านเพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจำเป็นสำหรับทำและสมาชิกในครอบครัว	2.61	0.80	น้อย
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสมแล้ว	3.00	0.85	ปานกลาง
5. เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงิน โบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว	2.45	1.01	น้อย
รวม	2.67	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (ข้อ 4) เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00) รองลงมาคือ (ข้อ 1) เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นในระดับเดียวกันมีความเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72) และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (ข้อ 5) เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงิน โบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ดีความเหมาะสมแล้ว	3.32	0.92	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการรถรับส่งบุตรหลานของท่านเพื่อไปศึกษาเหมาะสมแล้ว	3.64	0.81	มาก
8. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการอบรมศึกษา จัดทัศนศึกษา สำหรับบุตรหลานกำลังพลเหมาะสมแล้ว	3.38	0.91	ปานกลาง
9. ท่านได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานของท่านเหมาะสมแล้ว	3.68	0.94	มาก
10. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการ ด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของท่านเหมาะสมแล้ว	3.33	1.01	ปานกลาง
รวม	3.47	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (ข้อ 9) ท่านได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานของท่านเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68) รองลงมาคือ (ข้อ 7) หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการรถรับส่งบุตรหลานของท่านเพื่อไปศึกษาเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (ข้อ 6) หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ดีมีความเหมาะสมแล้ว และ (ข้อ 10) หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการ ด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของท่านเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนยศและตำแหน่งสูงขึ้น	3.11	0.92	ปานกลาง
12. อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ท่านดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	3.56	0.89	มาก
13. ท่านได้รับโอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม	2.99	1.01	ปานกลาง
14. ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	2.66	0.94	ปานกลาง
15. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้การพิจารณาไปราชการเพื่อรับวันวิถุณ	2.46	1.07	น้อย
รวม	2.95	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความก้าวหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (ข้อ 12) อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ท่านดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56) รองลงมาคือ (ข้อ 11) หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนยศและตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11) และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความก้าวหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ (ข้อ 15) หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้การพิจารณาไปราชการเพื่อรับวันวิถุณ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน โดยประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสวัสดิการ และ 3) ด้านความก้าวหน้า ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางต่อไปนี้

1. ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 – 10 ปี	66	2.62	0.67	ปานกลาง
11 – 20 ปี	38	2.80	0.77	ปานกลาง
21 – 30 ปี	18	2.71	0.69	ปานกลาง
31 ปี ขึ้นไป	14	2.54	0.61	น้อย
รวม	136	2.67	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 11 – 20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อายุราชการ 21 – 30 ปี อยู่ในระดับปานกลาง และอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.35	0.71	0.54
ภายในกลุ่ม	64.62	132	0.49		
รวม	65.67	135			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.54 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 - 10 ปี	66	3.62	0.68	มาก
11 - 20 ปี	38	3.44	0.86	มาก
21 - 30 ปี	18	3.28	0.82	ปานกลาง
31 ปี ขึ้นไป	14	3.04	0.67	ปานกลาง
รวม	136	3.47	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 1 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ อายุราชการ 11 - 20 ปี อยู่ในระดับมาก และอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.79	3	1.59	2.81	0.04*
ภายในกลุ่ม	75.09	132	0.56		
รวม	79.89	135			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.04 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้าน
สวัสดิการ จำแนกตามอายุราชการ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

อายุราชการ	1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.63$)	11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.45$)	21 – 30 ปี ($\bar{X} = 3.29$)	31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.04$)
1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.63$)	-	0.18	0.34	0.58*
11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.45$)		-	0.15	0.40
21 – 30 ปี ($\bar{X} = 3.29$)			-	0.25
31 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 3.04$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ แตกต่างกับ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ มากกว่าข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 - 10 ปี	66	3.03	0.73	ปานกลาง
11 - 20 ปี	38	2.92	0.93	ปานกลาง
21 - 30 ปี	18	2.83	0.74	ปานกลาง
31 ปี ขึ้นไป	14	2.78	0.72	ปานกลาง
รวม	136	2.95	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 1 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อายุราชการ 11 - 20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง และอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า น้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.16	3	0.39	0.61	0.60
ภายในกลุ่ม	83.38	132	0.63		
รวม	84.55	135			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.60 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 - 10 ปี	66	3.09	0.53	ปานกลาง
11 - 20 ปี	38	3.05	0.77	ปานกลาง
21 - 30 ปี	18	2.94	0.63	ปานกลาง
31 ปี ขึ้นไป	14	2.79	0.59	ปานกลาง
รวม	136	3.03	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 1 - 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ อายุราชการ 11 - 20 ปี อยู่ในระดับปานกลาง และอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	0.41	1.05	0.37
ภายในกลุ่ม	52.36	132	0.39		
รวม	53.61	135			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.37 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ส.ต. - ส.อ.	83	2.63	0.66	ปานกลาง
จ.ส.ต. - จ.ส.อ.	42	2.66	0.78	ปานกลาง
จ.ส.อ. (พิเศษ)	11	3.03	0.48	ปานกลาง
รวม	136	2.67	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับชั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศ จ.ส.อ. (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. อยู่ในระดับปานกลาง และระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน น้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.79	1.65	0.19
ภายในกลุ่ม	64.07	133	0.48		
รวม	65.67	135			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.19 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ส.ต. - ส.อ.	83	3.51	0.76	มาก
จ.ส.ต. - จ.ส.อ.	42	3.43	0.84	มาก
จ.ส.อ. (พิเศษ)	11	3.27	0.53	ปานกลาง
รวม	136	3.47	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. อยู่ในระดับมาก และระดับชั้นยศ จ.ส.อ. (พิเศษ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	0.56	0.56
ภายในกลุ่ม	79.21	133	0.59		
รวม	79.89	135			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.56 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ส.ต. - ส.อ.	83	2.98	0.76	ปานกลาง
จ.ส.ต. - จ.ส.อ.	42	2.91	0.87	ปานกลาง
จ.ส.อ. (พิเศษ)	11	2.85	0.65	ปานกลาง
รวม	136	2.95	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับชั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. อยู่ในระดับปานกลาง และระดับชั้นยศ จ.ส.อ. (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.19	0.82
ภายในกลุ่ม	84.31	133	0.63		
รวม	84.55	135			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.82 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ส.ต. - ส.อ.	83	3.04	0.59	ปานกลาง
จ.ส.ต. - จ.ส.อ.	42	3.00	0.74	ปานกลาง
จ.ส.อ. (พิเศษ)	11	3.05	0.45	ปานกลาง
รวม	136	3.03	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามระดับชั้นยศ พบว่า ระดับชั้นยศ จ.ส.อ. (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. อยู่ในระดับปานกลาง และระดับชั้นยศ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.06	0.94
ภายในกลุ่ม	53.56	133	0.40		
รวม	53.615	135			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.94 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	2.69	0.75	ปานกลาง
10,000 – 15,000 บาท	59	2.57	0.61	น้อย
15,001 – 20,000 บาท	31	2.71	0.87	ปานกลาง
สูงกว่า 20,000 บาท	17	2.91	0.46	ปานกลาง
รวม	136	2.67	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท อยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.06	0.36
ภายในกลุ่ม	64.12	132	0.48		
รวม	65.67	135			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.36 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.55	0.76	มาก
10,000 – 15,000 บาท	59	3.53	0.73	มาก
15,001 – 20,000 บาท	31	3.29	0.90	ปานกลาง
สูงกว่า 20,000 บาท	17	3.42	0.60	มาก
รวม	136	3.47	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท อยู่ในระดับมาก และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	0.86	0.46
ภายในกลุ่ม	78.34	132	0.59		
รวม	79.89	135			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.46 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.15	0.67	ปานกลาง
10,000 – 15,000 บาท	59	2.95	0.71	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	31	2.73	1.00	ปานกลาง
สูงกว่า 20,000 บาท	17	3.01	0.75	ปานกลาง
รวม	136	2.95	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ไป อยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.75	3	0.91	1.48	0.22
ภายในกลุ่ม	81.80	132	0.62		
รวม	84.55	135			

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.22 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

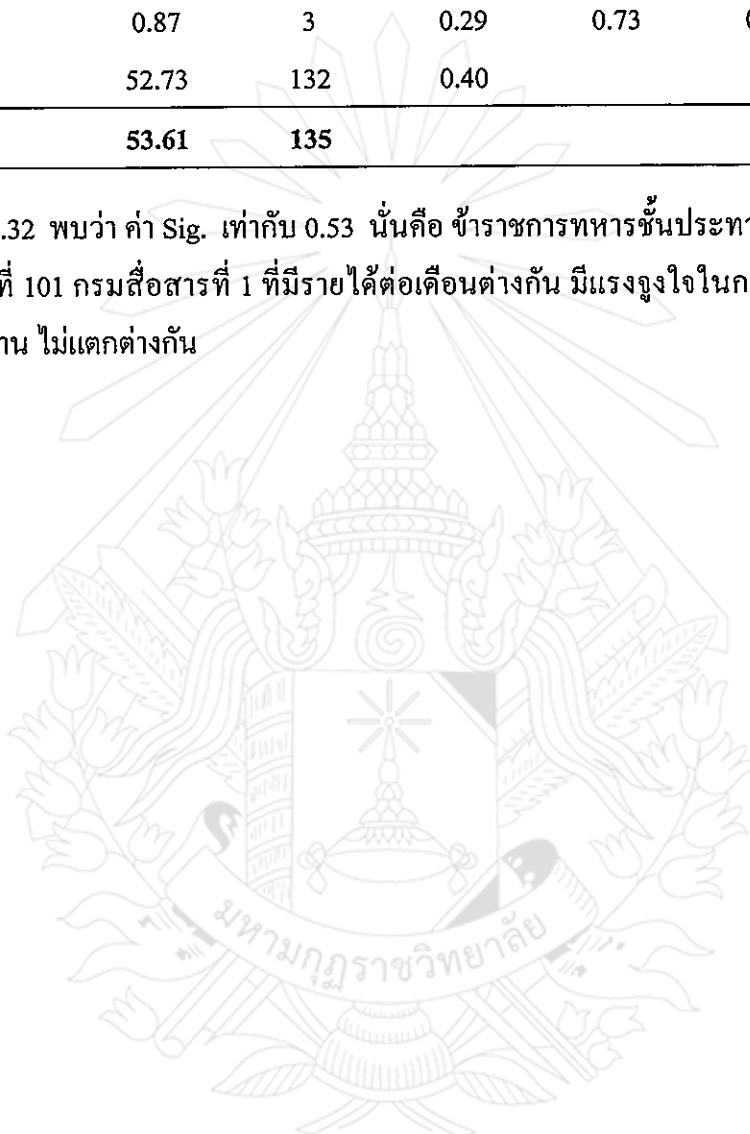
รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.13	0.60	ปานกลาง
10,000 – 15,000 บาท	59	3.02	0.53	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	31	2.91	0.85	ปานกลาง
สูงกว่า 20,000 บาท	17	3.11	0.51	ปานกลาง
รวม	136	3.03	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.31 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน สูงกว่า 20,001 บาท อยู่ในระดับปานกลาง และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.87	3	0.29	0.73	0.53
ภายในกลุ่ม	52.73	132	0.40		
รวม	53.61	135			

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.53 นั่นคือ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ผู้วิจัยตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปრაกฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านคำตอบแทน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. การเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า	12	1. ควรจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามวันที่กำหนด และแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลในการจ่ายล่าช้า	12
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	62	2. ควรปรับฐานค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	62
รวม	74	รวม	74

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 74 นาย ได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านคำตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพบว่าปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรปรับฐานค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขรองลงมาคือ การเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามวันที่กำหนด และแจ้งให้ทราบถึงเหตุผลในการจ่ายล่าช้า

ตารางที่ 4.34 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. มีการหักค่าใช้จ่ายของสวัสดิการที่ได้รับ	8	1. ไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้รับ	8
2. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนล่าช้า	10	2. ควรมีกองทุนสำรองในการเบิกจ่าย และควรจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน	10
3. สวัสดิการที่พักอาศัยเก่าและทรุดโทรม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร	13	3. ควรปรับปรุงที่พักอาศัยหรือปลูกสร้างที่พักอาศัยใหม่ให้กับข้าราชการ พร้อมทั้งมีที่จอดรถให้เพียงพอ	13
4. สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับหน่วยงาน เช่น รถรับ-ส่ง อาหารกลางวัน ค่ารักษาพยาบาล	15	4. ควรจัดสวัสดิการให้เกิดความเหมาะสมกับหน่วยงาน	15
รวม	46	รวม	46

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 46 นาย ได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพบว่าปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขมากที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับหน่วยงาน เช่น รถรับ-ส่ง อาหารกลางวัน ค่ารักษาพยาบาล ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรจัดสวัสดิการให้เกิดความเหมาะสมกับหน่วยงาน ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขรองลงมาคือ สวัสดิการที่พักอาศัยเก่าและทรุดโทรม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรปรับปรุงที่พักอาศัยหรือปลูกสร้างที่พักอาศัยใหม่ให้กับข้าราชการ พร้อมทั้งมีที่จอดรถให้เพียงพอ ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนล่าช้า ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีกองทุนสำรองในการ

เบิกจ่าย และควรจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน สำหรับปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีการหักค่าใช้จ่ายของสวัสดิการที่ได้รับ และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้รับ

ตารางที่ 4.35 แสดงความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. การไปราชการพิเศษ หรือ การไปศึกษาดูงานได้รับการสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร	7	1. ควรสนับสนุนในการไปราชการพิเศษและการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ มากขึ้น	7
2. ข้าราชการมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เต็มความสามารถเท่าที่ควร	9	2. ควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	9
3. เครื่องมือสื่อสารในหน่วยงานมีอายุในการใช้งาน นานหลายปี	10	3. ควรให้มีการจัดซื้อเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวกมากขึ้น	10
4. ข้าราชการมีโอกาสในการศึกษาต่อได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่	15	4. ควรให้ข้าราชการมีสิทธิลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมากขึ้น	15
5. การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้ข้าราชการมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาได้ไม่ดีเท่าที่ควร	23	5. ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมกับข้าราชการที่มีโอกาสเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	23
รวม	64	รวม	64

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำนวน 64 นาย ได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านความก้าวหน้าที่ส่งผลต่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยพบว่าปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขมากที่สุดคือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้ข้าราชการมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาได้ไม่ดีเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมกับข้าราชการที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขรองลงมาคือ ข้าราชการมีโอกาสในการศึกษาต่อได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรให้ข้าราชการมีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมากขึ้น ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ เครื่องมือสื่อสารในหน่วยงานมีอายุในการใช้งาน นาน หลายปี ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรให้มีการจัดซื้อเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวกมากขึ้น ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ ข้าราชการมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ไม่เต็มความสามารถเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สำหรับปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขเป็นลำดับสุดท้ายคือ การไปราชการพิเศษ หรือการไปศึกษาดูงาน ได้รับการสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรสนับสนุนในการไปราชการพิเศษและการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ มากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 136 นาย โดยวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแล้วในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการสุ่มแบบบังเอิญ เป็นการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยบังเอิญไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่าเป็นใคร จนครบจำนวน 136 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน และตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact Findings) ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการ 1 – 10 ปี จำนวน 66 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีระดับชั้นยศ ส.ต. - ส.อ. จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 61.0 และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 59 นาย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43.4

5.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ความสามารถเหมาะสมแล้ว รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นในระดับเดียวกันมีความเหมาะสมแล้ว และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำสุดคือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยงเงิน โบนัสประจำปี ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว

2) ด้านสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงสุดคือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานเหมาะสมแล้ว รองลงมาคือ หน่วยงานมีสวัสดิการรับส่งบุตรหลานของท่านเพื่อไปศึกษาเหมาะสมแล้ว และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำสุดคือ หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ดีมีความเหมาะสมแล้ว และหน่วยงานมีสวัสดิการ ด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สูงสุดคือ อาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข รองลงมาคือ หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนยศและตำแหน่งสูงขึ้น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำสุดคือ หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้พิจารณาไปราชการเพื่อรับวันทวีคูณ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกการทดสอบเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มี อายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

2) ด้านสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มี อายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้าน ซึ่งมีดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ ค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการเบิกจ่ายเกิดความล่าช้า โดยมีแนวทางแก้ไขคือ ควรปรับฐานค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามวันที่กำหนด

2) ด้านสวัสดิการ พบว่า ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ สวัสดิการไม่เหมาะสมกับหน่วยงาน ที่พักอาศัยเก่าและทรุดโทรม สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนล่าช้า และมีการหักค่าใช้จ่ายของสวัสดิการที่ได้รับ โดยมีแนวทางแก้ไขคือ ควรจัดสวัสดิการให้เกิดความเหมาะสม ควรปรับปรุงที่พักอาศัยหรือปลูกสร้างที่พักอาศัยใหม่ ควรมีกองทุนสำรองในการเบิกจ่าย และจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลเอกชน และไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้รับ

3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขคือ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นระบบอุปถัมภ์ ข้าราชการไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อ เครื่องมือสื่อสารไม่ทันสมัย ข้าราชการไม่มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และการไปราชการพิเศษ หรือการไปศึกษาดูงานไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร โดยมีแนวทางแก้ไขคือ ควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรม ควรให้ข้าราชการมีสิทธิลาศึกษาต่อ ควรให้มีการจัดซื้อเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย ควรให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และควรสนับสนุนในการไปราชการพิเศษและการไปศึกษาดูงาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานได้มีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวน แต่โอกาสในความก้าวหน้าที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากขาดความเที่ยงธรรมและเป็นระบบอุปถัมภ์ อีกทั้งค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับความรู้และภาระงานที่ปฏิบัติยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีบรรลุ ทะชาดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจเอก ชลทาน งามขำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แนวคิดของ เอ็ด สารภูมิ กล่าวว่า แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจะช่วยให้การกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะการณ์กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความแข็งขัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศ เวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลที่เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทำให้คนไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์

ที่จะได้รับรางวัล ซึ่ง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการจงใจไว้ว่า ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายและท้อแท้กับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยปัจจัยด้านต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดภายในหน่วยงาน เพื่อดำรงไว้ซึ่งข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับหน่วยงานตลอดไป

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนด้านสวัสดิการที่คำนึงถึงข้าราชการทหารชั้นประทวนและครอบครัว ซึ่งสามารถช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ อารี เพชรสุด กล่าวว่า ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคลากรคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนั้นสวัสดิการต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นประทวนนั้น แม้จะมีลักษณะงานเป็นงานประจำที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องขึ้นอยู่กับกฎระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นหลัก ในขณะที่เดียวกันปริมาณงานที่ปฏิบัตินั้นมีมากมาย ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเหนื่อยยากลำบาก แต่กลับได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนจึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์กรจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้น ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

5.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำแนกเป็นรายด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการทหารชั้นประทวนเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน จึงไม่เพียงพอในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจำเป็นสำหรับตนเองและสมาชิกในครอบครัว ดังนั้นรายได้จากการทำงานจึงไม่เพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมดี ทำให้ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อุรุทยา ได้กล่าวว่า องค์กรใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน การที่พนักงานทุกคนทำงานอย่างเข้มแข็ง ก็เพราะต้องการได้รับค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพ และยกระดับมาตรฐานการครองชีพของตน เงินมีความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่สามารถใช้บำบัดความต้องการได้เกือบทุกประเภท นอกจากนั้นเงินยังเป็นเครื่องแสดงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครองอีกด้วย แม้ว่าสิ่งที่พนักงานต้องการในการทำงานนั้นมีมากกว่า ค่าจ้างและเงินเดือน แต่ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของพนักงานให้ดีขึ้น และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ กล่าวว่า องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน ดังนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจสำคัญประการหนึ่งที่หน่วยงานจะนำไปเสริมสร้างให้ข้าราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ความสามารถของท่านเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นประทวนได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อีวานเซวิช กล่าวว่า แรงจูงใจและความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดลักษณะหรือคุณภาพของพฤติกรรม แรงจูงใจเพียงอย่างเดียวหรือความรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างเงื่อนไขให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือระดับของผลการปฏิบัติงานได้ และยังมีมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ ผุสดี รุมาคม และสุวรรณ ทองประดิษฐ์ กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถ และความพยายามทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นเพื่อช่วยให้

งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ จึงเห็นได้ว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยแรกสำหรับจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงิน โบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจากหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นประทวนเห็นว่าระดับค่าตอบแทนต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ และยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า การจ่ายโบนัสมีประโยชน์ในแง่ที่ทำให้พนักงานทำงานมากขึ้น เพราะ โบนัสจะช่วยเสริมสร้างให้เงินเดือนหรือค่าจ้างสูงขึ้น และ อมร หนูมาศ ให้ความเห็นว่าคุณทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ รายได้จึงเป็นส่วนสนับสนุนความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นหน่วยงานต้องคิดอยู่เสมอว่าข้าราชการจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้ค่าตอบแทนของข้าราชการสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

2) ด้านสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ถึงแม้ว่าสวัสดิการบ้านพักอาศัย และสวัสดิการด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานยังไม่มี ความเหมาะสมเท่าที่ควร แต่ข้าราชการทหารชั้นประทวนได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการรณรง ส่งบุตรหลานไปศึกษา การจัดให้มีการอบรมศึกษา จัดทัศนศึกษา สำหรับบุตรหลานกำลังพลมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก ทำให้ข้าราชการชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า องค์กรอาจจัดสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินแก่พนักงาน เพื่อเสริมแรง และควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน โดยสามารถจัดสวัสดิการให้กับพนักงานหลายรูปแบบ เช่น ร้านอาหาร ที่อยู่อาศัย การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล ห้องสมุด การคมนาคม ให้พนักงานซื้อสินค้าขององค์กรในราคาพิเศษ บริการให้คำแนะนำปรึกษา บริการด้านนันทนาการ ให้ไปศึกษา และดูงาน ให้ลาพักผ่อนประจำปี อีกทั้ง พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้คำนิยามสวัสดิการว่า เป็นการให้สิ่งอื่น่อำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และความสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรณรง เป็นต้น ดังนั้นนโยบายด้านสวัสดิการควรครอบคลุมถึงการดำรงชีพ การช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งความเป็นอยู่ของข้าราชการและครอบครัวที่ดีและจะส่งผลให้การทำหน้าที่ของข้าราชการมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการทหารชั้นประทวนเห็นว่า สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หรือส่วนตัว ซึ่งสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพของตนได้ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ดิยาว์ กล่าวว่า สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน นอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย โดยสวัสดิการ รักษาพยาบาล รัฐบาลได้กำหนดให้องค์กรจัดสวัสดิการในการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ข้าราชการ เพื่อความมั่นคงและสุขภาพของข้าราชการที่ดีต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ดีมีความเหมาะสมแล้ว และหน่วยงานมีสวัสดิการด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนได้รับไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ รวมถึงการดูแลใส่ใจความเป็นอยู่ของข้าราชการและครอบครัวยังไม่มี ความเหมาะสม ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สมยศ นาวิการ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจคอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้คืออยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของข้าราชการและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานด้วย

3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ข้าราชการทหารชั้นประทวนเห็นว่า อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข แต่ขาดโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนยศและตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การส่งไปอบรม การไปศึกษาดูงาน รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้การพิจารณาไปราชการเพื่อรับวันทวีคูณเป็นไปได้อ่อนช้อยยาก ทำให้ข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ติเยาว์ กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปไม่ได้ทั้งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นโอกาสในความก้าวหน้าจึงเป็นแรงจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะประเภทของงานที่ข้าราชการทหารชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น ถือได้ว่าเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้กล่าวถึงลักษณะความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพนอกจากต้องรู้จักตนเองให้ดีก่อนแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาอาชีพนั้น ทั้งลักษณะของงานอาชีพ สถานที่ที่จะศึกษาเพื่อประกอบอาชีพนั้น ๆ รวมถึงค่าจ้าง สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพิจารณาว่าเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ ทั้งเรื่องความชอบ ความสำเร็จ และบุคลิกภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้ โดยอาชีพรับราชการอาจเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด เนื่องจากเป็นลูกจ้างของรัฐบาล อีกทั้ง อรสา รัตนอมริรัมย์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในอาชีพว่า การมีอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในวิถีชีวิตและการดำรงชีพในปัจจุบัน เพราะอาชีพเป็นการสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ดังนั้นความมั่นคงในอาชีพ ย่อมเป็นที่จูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและอยู่กับหน่วยงานเป็นเวลานาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้การพิจารณาไปราชการเพื่อรับวันทวีคูณ ทั้งนี้เนื่องจากการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งนั้นยังไม่มี ความชัดเจน ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนเห็นว่าความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ

ในตำแหน่งหน้าที่การงานในระบบข้าราชการมีโอกาสน้อย ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้จาก ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านอาชีพราชการทหารนั้น มีความมั่นคงและสามารถเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการสอบเลื่อนฐานะที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาต่าง ๆ ดังนั้นความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานสามารถทำให้ข้าราชการ คนรอบข้างและครอบครัวได้รับความสุข ซึ่งชีวิตการทำงาน ที่มีความสุขก็จะทำให้เรายิ้มแย้มเป็นมิตรไมตรีกับคนรอบข้าง และที่สำคัญคือสามารถจุนเจือ ช่วยเหลือคนในครอบครัวและสังคม ได้อีกด้วย

5.2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัด กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จำแนกตามอายุราชการ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่อ เดือน มีรายละเอียดดังนี้

1) ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มี อายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุ ราชการ 1 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการ มากกว่าข้าราชการทหารชั้น ประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็น เพราะข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อยเพิ่งเริ่มปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่นานและพึงพอใจ จากสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้มีแรงจูงใจปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกับข้าราชการ ชั้นประทวนที่มีอายุราชการมากกว่า และพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหาร สื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าข้าราชการจะมีอายุ ราชการหรือประสบการณ์ทำงานมากก็ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้หน่วยงานเดียวกัน ซึ่งมีกฎ ระเบียบ การปฏิบัติงานเหมือนกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน ดังนั้นอายุราชการที่ ต่างกัน ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มี แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิบตำรวจ เอกชลทาน งามขำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัด สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสระบุรี และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาโทสุรพงษ์ หนูนภักดี ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนรายด้าน พบว่า ประชากรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไปตามระดับชั้นยศ แต่ข้าราชการมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเท่ากัน ไม่ว่าจะระดับชั้นยศใดก็ต้องร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ ดังนั้นระดับชั้นยศที่ต่างกัน ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืออากาศเอกสรวิทย์ ไวลอนอมสัตร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจสุนิตย์ ยกชม ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3) ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ข้าราชการได้รับนั้น

แตกต่างกันไปตามระดับชั้นยศ ภาระหน้าที่ และภาระงานที่ได้รับผิดชอบ แต่สิ่งที่เหมือนกัน คือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ดังนั้นรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอกหญิงณัฐธิดา จุลวัจนะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร พบว่า ข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร ที่มีเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืออากาศเอกสรวิดิ ไวลนอมสัตรี ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการกองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนได้รับรายได้ที่เพียงพอและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะเป็นรายด้าน ซึ่งมีดังนี้

1.1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานควรปรับปรุงนโยบายที่ส่งผลถึงค่าตอบแทนของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ได้รับ เพื่อให้ข้าราชการเห็นว่าค่าตอบแทนสามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินโบนัสประจำปี ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ดังนั้นหน่วยงานควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และความมั่นคง

ให้กับข้าราชการทหารชั้นประทวนให้เกิดความทัดเทียมกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ไม่ให้เกิดความรู้สึกที่เหลื่อมล้ำกัน โดยการเพิ่มเติมเบี้ยเลี้ยงการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนสามารถนำเบี้ยเลี้ยงที่ได้เพิ่มเติมมาใช้จ่ายให้เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2) ด้านสวัสดิการ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานควรรักษามาตรฐานนโยบายด้านสวัสดิการที่ได้รับของข้าราชการทหารชั้นประทวน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีต่อไป แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ตีความเหมาะสมแล้ว และหน่วยงานมีสวัสดิการด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานเหมาะสมแล้ว ดังนั้นหน่วยงานควรปรับปรุงสวัสดิการ โดยการจัดให้มีที่พักอาศัยของข้าราชการทหารชั้นประทวนให้เพียงพอ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ในรูปของเงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน สวัสดิการด้านวันลา การพาไปเที่ยว ซึ่งการให้สวัสดิการที่ดีแก่ข้าราชการและครอบครัว เพราะจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

1.3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานควรปรับปรุงนโยบายที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าของข้าราชการทหารชั้นประทวน เพื่อให้ข้าราชการเห็นว่าความก้าวหน้าสามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้มากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ หน่วยงานที่ปฏิบัติยังมีโอกาสในความก้าวหน้าที่จะได้รับการพิจารณาไปราชการเพื่อรับวันทวีคูณ ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงตรงอย่างตรงไปตรงมา โดยใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏในแต่ละบุคคล เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการทหารชั้นประทวนได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไป

2) ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอแนะนำปัญหาและแนวทางแก้ไขถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีดังนี้

2.1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า ดังนั้น

หน่วยงานควรปรับฐานค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรจ่ายเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามวันที่กำหนดไว้

2.2) ด้านสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับหน่วยงาน เช่น รถรับ-ส่ง อาหารกลางวัน ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัยเก่าและทรุดโทรม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร อีกทั้งการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนยังล่าช้า และมีการหักค่าใช้จ่ายของสวัสดิการที่ได้รับ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดสวัสดิการให้เกิดความเหมาะสม มีการปรับปรุงที่พักอาศัยหรือปลูกสร้างใหม่ให้กับข้าราชการ พร้อมทั้งมีที่จอดรถให้เพียงพอ ควรมีกองทุนสำรองในการเบิกจ่าย ควรจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน และไม่ควรเก็บค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับ

2.3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้ข้าราชการมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาได้ไม่ดีเท่าที่ควร ข้าราชการมีโอกาสในการศึกษาต่อได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ เครื่องมือสื่อสารในหน่วยงาน มีอายุในการใช้งาน นาน หลายปี ข้าราชการมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไม่เต็มความสามารถเท่าที่ควร การไปราชการพิเศษ หรือการไปศึกษาดูงานได้รับการสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานควรใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อความเป็นธรรมกับข้าราชการที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้ข้าราชการมีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมากขึ้น ให้มีการจัดซื้อเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการปฏิบัติงานที่สะดวกมากขึ้น ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และควรสนับสนุนในการไปราชการพิเศษและการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ มากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ซึ่งมีดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ควรทำการวิจัยถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 ในด้านอื่น ๆ เช่น ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในด้านค่าตอบแทน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรวิจัยเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินโบนัสประจำปี จากหน่วยงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

1) หนังสือ

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยกร อุไรพงศ์ ณ อยุรยา. (2545). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, ผุสดี รุมาคม และสุวรรณา ทองประดิษฐ์. (2527). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ
มหานคร. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒนา. (2543). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ โพธิ์พุดกษมนนท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. แนวการเขียนเค้าโครงงานวิจัยและ
รายงานการวิจัยประจำภาค.
- ณัฐพันธ์ เภจรัตน์. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร.
- คารณี พานทองพาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2538). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- เดโช สวานานนท์. (2518). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ธีระศักดิ์ อุ่ณอารมณ์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม.
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภา เมธาวีชัย. (2543). *วิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. นนทบุรี. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มุกดา ศรียงค์และคณะ. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*.
- รัฐสภา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพมหานคร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาส์น.
- วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. (2530). *นิเวศศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรนาถ มานะกิจ. (2543). *พฤติกรรมของบุคคล ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์กร. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. ชรรมนิติ.

วิชัย กอสงวนมิตร. (2554). *กฎทองสู่ความสำเร็จชีวิตทำงาน*. นนทบุรี. สำนักพิมพ์ซิงค์ บีคอนด์ บู้คส์
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2520). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์*.
กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์เจริญรัตน์.

สงศรี ชัมภูวงศ์. (2547). *การวิจัย*. นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สมยศ นาวิการ. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. ไทย
วัฒนาพานิช.

เสนาะ ดีเยาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. (2543). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราม
คำแหง.

เอ็ด สารภูมิ. (2529). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์รัชดา.

อรุณ รัชธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ไอเดียสโตร์.

อรสา รัตนอมรภิรมย์. (2550). *กฎแห่งผู้นำขั้นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร. ไอเอ็มบู้คส์ จำกัด.

อัมพร สุคันธวิช. (2550). *มนุษย์กับสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อารี เพชรสุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

2) บทความจากรัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*.

ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม.

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / วิจัย

กมลทิพย์ วงษ์สา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานวิเทศสัมพันธ์
สำนักนโยบาย และแผนกลาโหม*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทกาญจน์ นกแก้ว. (2550). *การปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัด
นครปฐม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชลทาน งามขำ. สิบตำรวจเอก. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัด
สระบุรี*. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย.

- ณรงค์ ขยันคิด, ร้อยเอก. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่*ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐริยา จุลวิจนะ, ร้อยเอกหญิง. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมยุทธบริการทหาร*.ภาคินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธิดา คงสกุล. (2551). *แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล.ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต.
- บรรลุ ทะชาดา, พันตำรวจตรี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน* ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ส่งทอง. (2535) *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- สุนิตย์ ยกชม, ดาบตำรวจ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ หนูนักดี, นาวาโท. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุง* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพ ธรรมสุทธิ, ดาบตำรวจ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรบางปะหัน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สรวิณี ไวถนอมสัตว์, เรืออากาศเอก. (2550). *แรงจูงใจของข้าราชการ กองพันทหารสารวัตรทหารอากาศ* การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

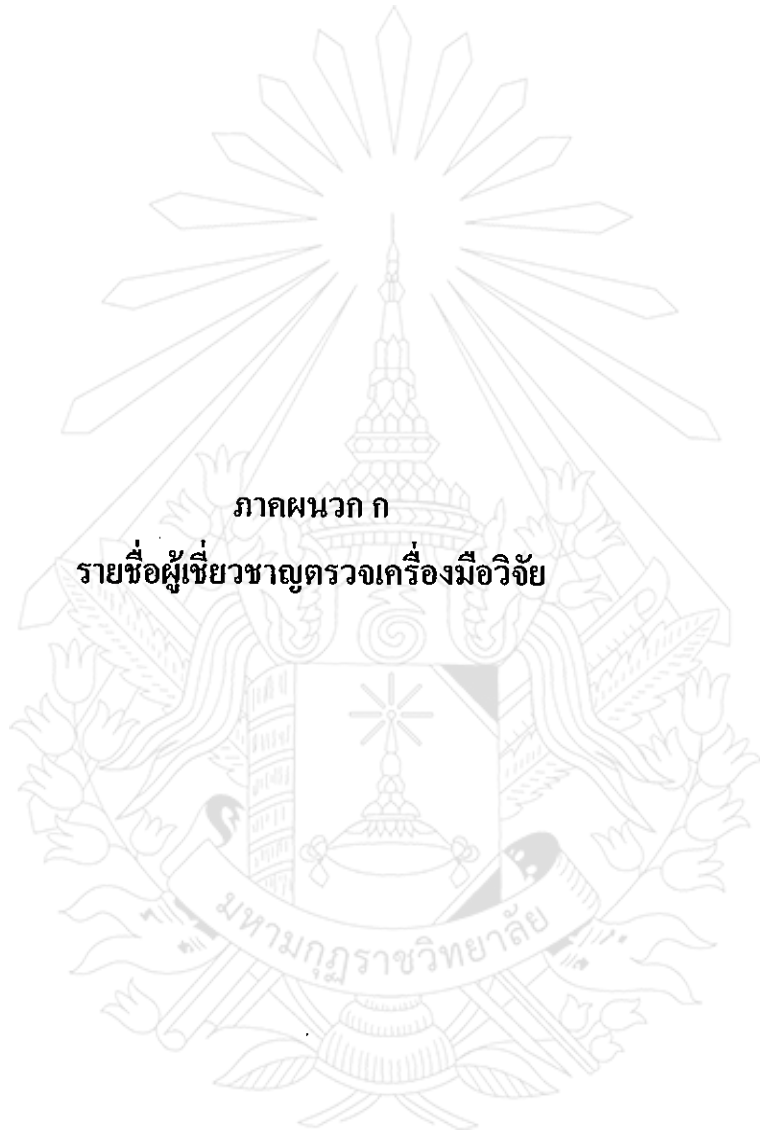
- สกลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อมร หนูมาศ. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

4) เอกสารอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์

- กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1. (2557). สมุดแสดงรายชื่อกำลังพลปฏิบัติงาน. (อัดสำเนา)
- กองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1. (2556). อัตรการจัดชุดโรปรกรณ์ 11-15. (อัดสำเนา)
- สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก. (2557). คู่มือนายทหารการเงิน. กองทัพบก.
- พระราชบัญญัติ. (2541). คู่มือครองแรงงานฉบับ. หมวด 7 มาตรา 96
- พระราชบัญญัติ. (2521). จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม. มาตรา 4
- พระราชบัญญัติ. (2551). จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม. มาตรา 8
- พระราชบัญญัติ. (2550). ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงาน.
- ระเบียบกองทัพบก. (2554). ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก.
- ระเบียบกระทรวงกลาโหม. (2541). ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร.วิญญู กิณะเสน

วุฒิการศึกษา

Ph.D. (Buddhist Studies) Magadh Universtiy India

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม

2. นางกรรณา ชันทอง

วุฒิการศึกษา

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

ตำแหน่ง

อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีนครราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

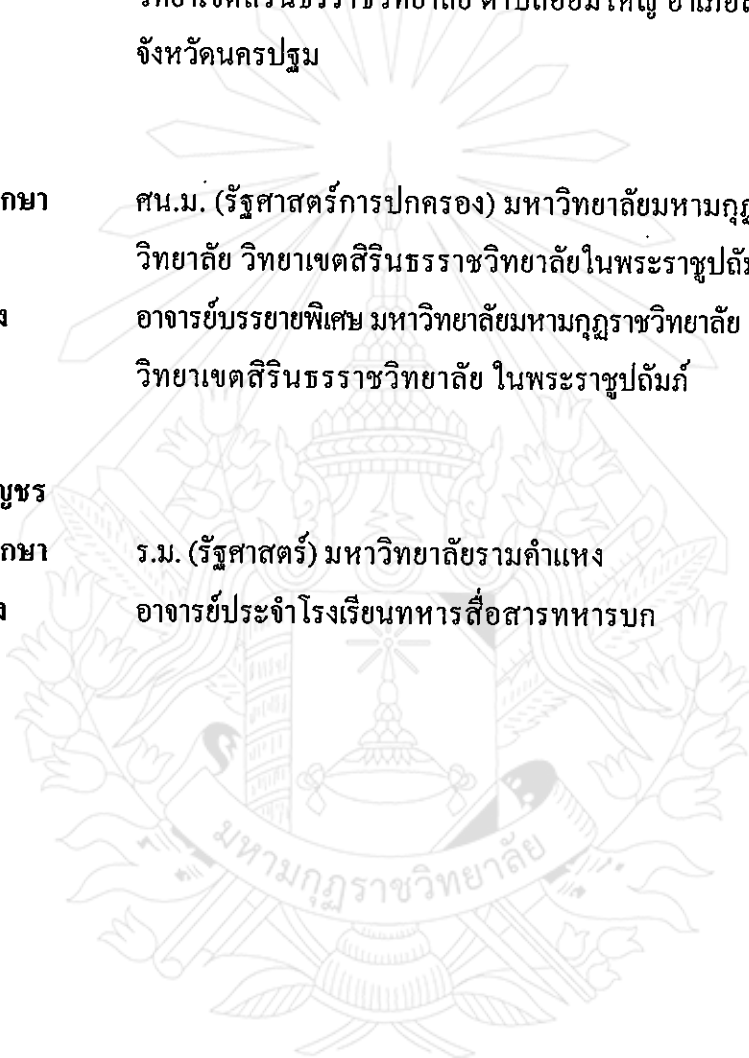
3. พันเอกเรวัต มากบุญชร

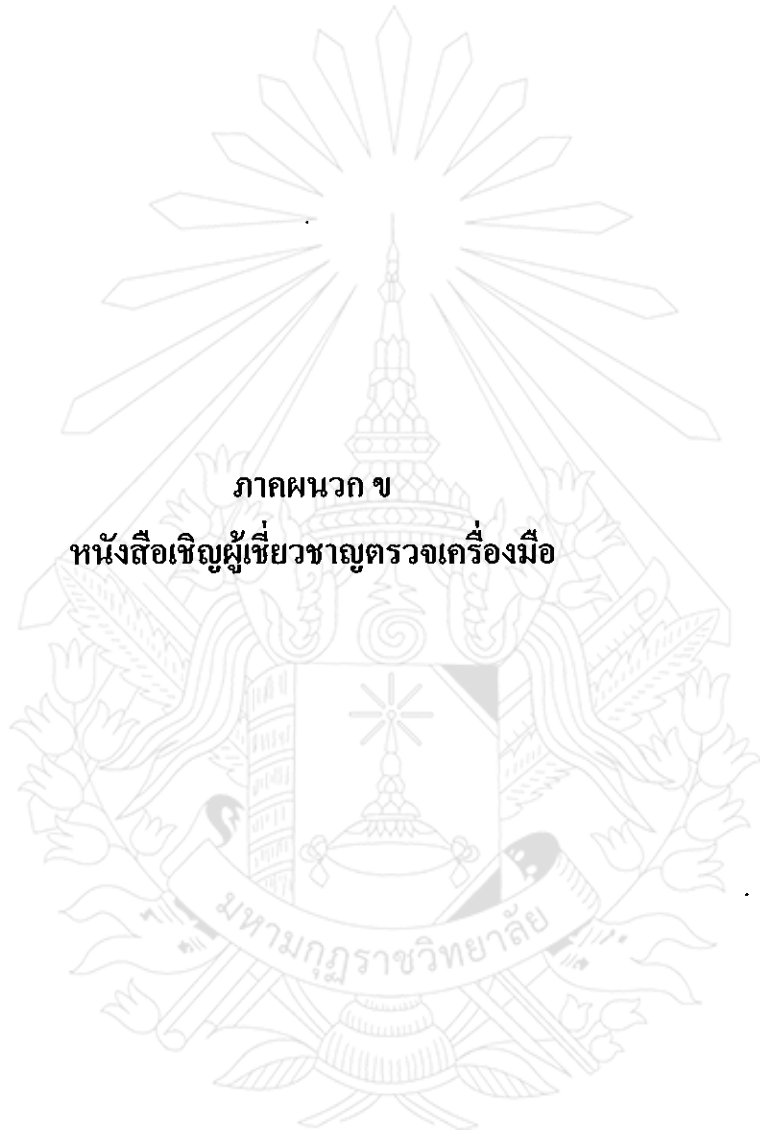
วุฒิการศึกษา

ร.ม. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำโรงเรียนทหารสื่อสารทหารบก





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร: ๐-๒ ๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๑๓๒ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร อาจารย์กรุณา ชันทอง

ด้วย สิบเอกอภิชาติ ทองย้อย เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๗๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสาร ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT, SUMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

*ขอแจ้งให้ทราบ
จาก จ.กรม
๑๓.๑๕๖*

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโต, ศศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๑๓๒

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

จเรจรุพร พันเอกเรวัต มากกุญชร

ด้วย สิบเอกอภิชาติ ทองย่อย เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๗๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสาร ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT, SUMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโต,มศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พณเอก เรวัต มากกุญชร

พณเอก เรวัต มากกุญชร

๑๓ ต.ค. ๕๗



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว MOD

๓ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การทดลองเก็บข้อมูล (Try out)
เจริญพร พันเอกเอกพล จุฑะพันธ์ ผบ. ส. ๑ พัน. ๑๐๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย สิบเอกอภิชาติ ทองย่อย เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๗๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสาร ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (MOTIVATION FOR DUTY PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT, SUMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล(Try out)เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ภาณุวฑฒโน, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๐๐

โทร. ๐-๒๕๕๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๕ โทรสาร : ๐-๒๕๕๔-๖๐๕๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 ๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๓๐๘

๓ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เจริญพร พันเอกเอกพล จูฑะพันธ์ ผบ. ส. ๑ พัน. ๑๐๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย สิบเอกอภิชาติ ทองย้อย เลขประจำตัว ๕๕๒๐๑๕๐๓๑๑๐๗๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร ชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารสื่อสาร ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ อำเภอระพุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” (DUTY PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED OFFICERS, 101ST SIGNAL BATTALION 1, MILITARY SIGNAL REGIMENT, KRATHUM BAEN DISTRICT, SUMUT SAKHON PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ธานawat, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

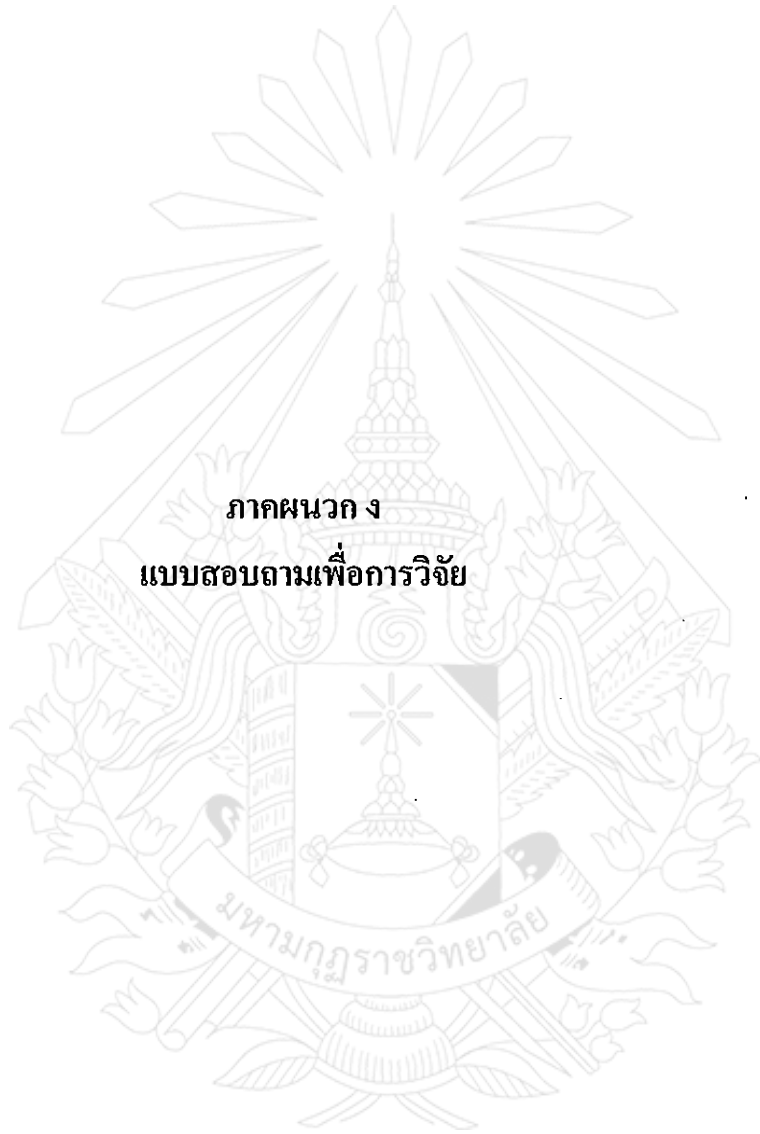
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๕๑



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน
สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1) แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเชิงวิชาการเท่านั้น

3) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ 1 ฉบับ ต่อ 1 คน ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. อายุราชการ

- | | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> 1 - 10 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 11 - 20 ปี | <input type="checkbox"/> 4 |
| 3. <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี | 4. <input type="checkbox"/> 31 ปี ขึ้นไป | |

2. ระดับชั้นยศ

- | | | |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> ส.ต.- ส.อ. | 2. <input type="checkbox"/> จ.ส.ต. - จ.ส.อ. | <input type="checkbox"/> 5 |
| 3. <input type="checkbox"/> จ.ส.อ.(พิเศษ) | | |

3. รายได้ต่อเดือน

- | | | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2. <input type="checkbox"/> 10,000 – 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6 |
| 3. <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | 4. <input type="checkbox"/> สูงกว่า 20,000 บาท | |

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพัน
ทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

- 5 มีค่าเท่ากับ มากที่สุด
4 มีค่าเท่ากับ มาก
3 มีค่าเท่ากับ ปานกลาง
2 มีค่าเท่ากับ น้อย
1 มีค่าเท่ากับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติ หน้าที่					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านค่าตอบแทน							
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่นใน ระดับเดียวกันมีความเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 7
2	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทาง สังคมของท่านดีขึ้น						<input type="checkbox"/> 8
3	รายได้ของท่านเพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถจัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวกและสิ่งจำเป็นสำหรับท่านและสมาชิก ในครอบครัว						<input type="checkbox"/> 9
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานและความรู้ ความสามารถของท่านเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 10
5	เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงิน โบนัสประจำปี ที่ท่านได้รับจาก หน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 11

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติ หน้าที่					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. ด้านสวัสดิการ							
6	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่ดี มีความเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 12
7	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการรถรับส่งบุตรหลานของท่านเพื่อไปศึกษาเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 13
8	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการ อบรมศึกษา จัดทัศนศึกษา สำหรับบุตรหลานกำลังพลเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 14
9	ท่านได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานของท่านเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 15
10	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการ ด้านทุนการศึกษาให้กับบุตรหลานของท่านเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 16
3. ด้านความก้าวหน้า							
11	หน่วยงานที่ท่านอยู่มี โอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้เลื่อนยศและตำแหน่งสูงขึ้น						<input type="checkbox"/> 17
12	อาชีพราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถทำให้ท่านดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข						<input type="checkbox"/> 18
13	ท่านได้รับ โอกาสสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการส่งให้ไปฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> 19
14	ท่านได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 21
15	หน่วยงานที่ท่านอยู่มีโอกาสในความก้าวหน้าที่ท่านจะได้การพิจารณา ไปราชการ เพื่อรับวันทวีคูณ						<input type="checkbox"/> 22

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

1. ด้านคำตอบแทน

ปัญหา.....

 แนวทางแก้ไขปัญหา.....

2. ด้านสวัสดิการ

ปัญหา.....

 แนวทางแก้ไขปัญหา.....

3. ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา.....

 แนวทางแก้ไขปัญหา.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

สิบเอกอภิชาติ ทองชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

ภาคผนวก จ
ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)
เรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน
สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

Item-Total Statistics

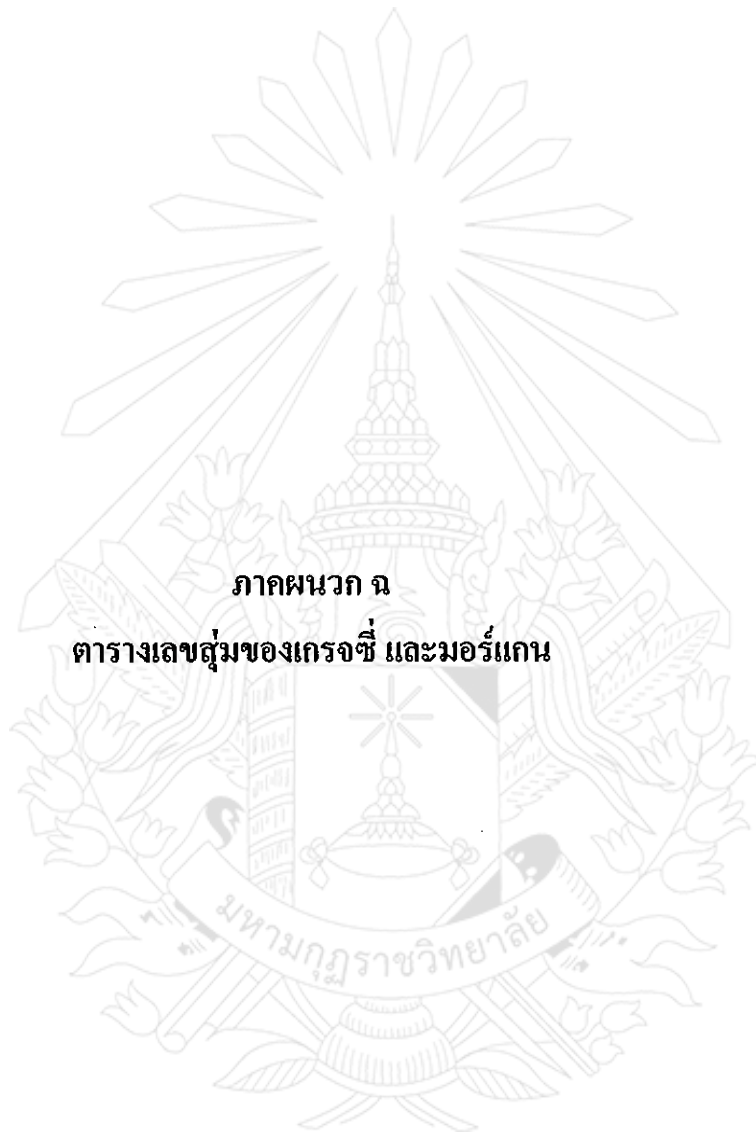
No	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	43.8333	78.626	.226	.882
A02	44.1667	77.523	.328	.877
A03	44.1333	75.223	.538	.869
A04	43.5667	79.082	.234	.881
A05	44.0667	72.823	.545	.868
B06	43.4000	70.869	.591	.866
B07	42.9000	73.886	.522	.869
B08	42.9667	74.585	.513	.870
B09	42.9000	71.128	.622	.864
B10	43.3667	68.930	.744	.858
C11	43.6333	68.516	.736	.858
C12	42.8333	76.695	.421	.873
C13	43.4000	71.834	.575	.867
C14	43.9333	71.720	.654	.863
C15	44.2333	69.771	.638	.863

Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 15

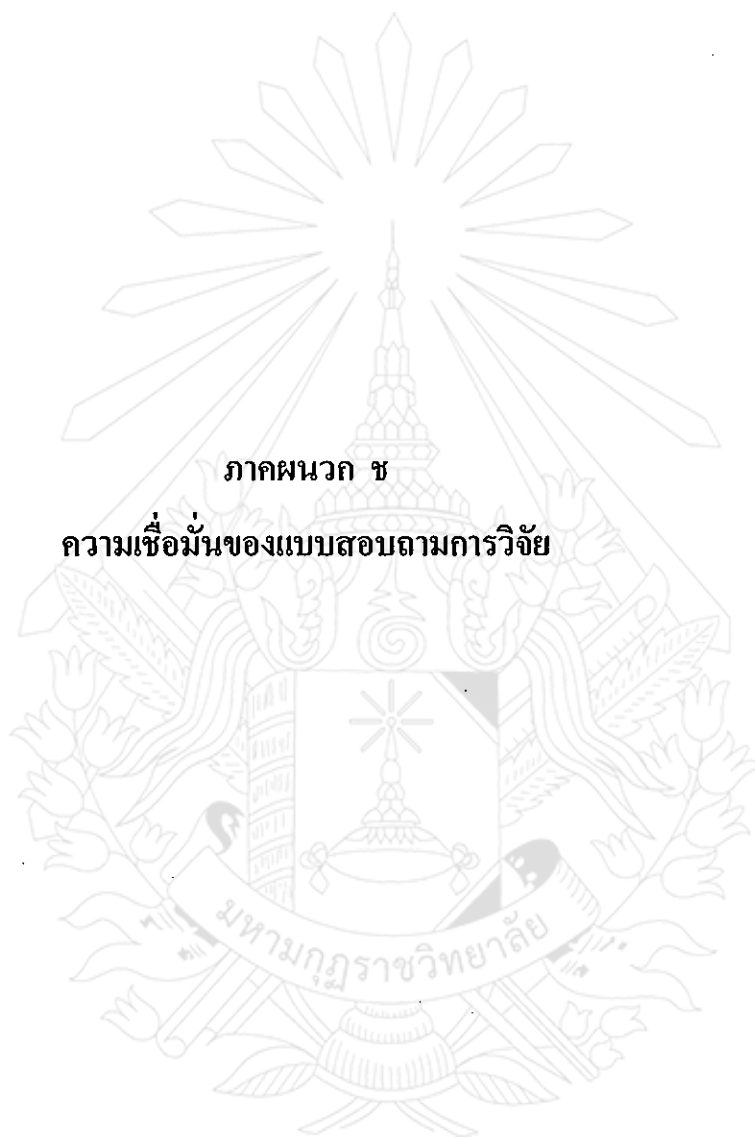
Alpha = .877



ภาคผนวก ฉ
ตารางเลขสู่มของเกรจซี่ และมอร์แกน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี (Krejci และ มอร์แกน (Morgan))

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	150	108	460	210	2,200	327
15	14	160	113	480	214	2,400	331
20	19	170	118	500	217	2,600	335
25	24	180	123	550	226	2,800	338
30	28	190	127	600	234	3,000	341
35	32	200	132	650	242	3,500	346
40	36	210	136	700	248	4,000	351
45	40	220	140	750	254	4,500	354
50	44	230	144	800	260	5,000	357
55	48	240	148	850	265	6,000	361
60	52	250	152	900	269	7,000	364
65	56	260	155	950	274	8,000	367
70	59	270	159	1,000	278	9,000	368
75	63	280	162	1,100	285	10,000	370
80	66	290	165	1,200	291	15,000	375
85	70	300	169	1,300	297	20,000	377
90	73	320	175	1,400	302	30,000	379
95	76	340	181	1,500	306	40,000	380
100	80	360	186	1,600	310	50,000	381
110	86	380	191	1,700	313	75,000	382
120	92	400	196	1,800	317	100,000	384
130	97	420	201	1,900	320		
140	103	440	205	2,000	322		



ภาคผนวก ช

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารชั้นประทวน
สังกัดกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมสื่อสารที่ 1

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) ด้านค่าตอบแทน						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2) ด้านสวัสดิการ						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3) ด้านความก้าวหน้า						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล : สิบเอก อภิชาติ ทองย่อย
 วัน / เดือน / ปีเกิด : วันจันทร์ที่ 15 เมษายน 2528
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 51/1 หมู่ 3 ตำบลสวนหลวง อำเภอกระทุ่มแบน
 จังหวัดสมุทรสาคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2549 : ศศ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2551 : ตำแหน่งเสมียน กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารสื่อสาร
 ที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน
 ปัจจุบัน : ตำแหน่งเสมียน กองร้อยกองบังคับการ กองพันทหารสื่อสาร
 ที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน