

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร

MOTIVATION IN WORK OF ARMY OFFICERS UNDER
SERVICE DIVISION ROYAL THAI SURVEY DEPARTMENT

สิบเอก มนูญ สุรินราช

SGT. MANOON SURINRASH

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา ๒๕๖๓

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

MOTIVATION IN WORK OF ARMY OFFICERS UNDER
SERVICE DIVISION ROYAL THAI SURVEY DEPARTMENT

SGT. MANOON SURINRASH

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAM

GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT

SRIPATHUM UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2020

COPYRIGHT OF SRIPATHUM UNIVERSITY

สารนิพนธ์เรื่อง	สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร
คำสำคัญ	ผลการดำเนินงาน, แรงจูงใจ, ชั้นยศทหาร
นักศึกษา	มนูญ สุรินราช
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้า ในงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ค่าสถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน
2. ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับมากกว่า 0.05

TITLE	MOTIVATION IN WORK OF ARMY OFFICERS UNDER SERVICE DIVISION ROYAL THAI SURVEY DEPARTMENT
KEYWORD	PERFORMANCE, MOTIVATION, ARMY OFFICERS
STUDENT	MANOON SURINRASH
ADVISOR	ASST.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN
LEVEL OF STUDY	THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAM
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC	YEAR 2020

ABTRACT

The research in this thesis has an objective to study Motivation in work of army officers under service division Royal Thai Survey Department in five aspects, namely 1) achievement, 2) recognition, 3) work itself, 4) responsibility, and 5) advancement. The samples used for this research project are 84 army officials service division Royal Thai Survey Department. The tool for this research is the questionnaires regarding motivation in work of army officers under service division Royal Thai Survey Department. The questionnaires are in the format of 5-level Rating scale which is based on Likert's scale, ranging from highest, high, average, low, lowest. Statistical tool used to analyze the data include percentage, mean, standard deviation, and t-test value.

The research outcomes are as follows:

1. Overall army officers under service division Royal Thai Survey Department rated motivation in their work at the level of high. They rated motivation in their work in each separate aspect at the level of high as well. Based on its mean value, each aspect can be put in order of degree as follows : Recognition, The Work Itself, Responsibility, Achievement and Advancement

2. Both over all and in each aspect, there is a difference at .05 significant level between the new about motivation in work of senior army officers and that of junior army officers.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ซึ่งได้ช่วยชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา ตลอดจน ตรวจแก้ไขจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ให้องค์ความรู้ต่าง ๆ จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองบริการ กรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ได้ให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชาได้มาศึกษาในระดับปริญญาโทครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองบริการ กรมแผนที่ทหาร และข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ที่ให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

มณูญ สุรินราช

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	V
สารบัญภาพ	VI
บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ความสำคัญของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 นิยามปฏิบัติการตัวแปร.....	5
1.8 สมมติฐานการวิจัย.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดแรงจูงใจ.....	7
2.2 ความหมายของแรงจูงใจ.....	7
2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
2.4 ประเภทของแรงจูงใจ.....	12
2.5 องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
2.6 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	17

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	17
2.8 ประวัติกรรมแผนที่ทหาร.....	31
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
2.10 งานวิจัยในประเทศ.....	36
2.11 งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	46
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบ สอบถาม.....	48
4.3 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารจำแนกตามชั้นยศสัญญาบัตร ชั้นยศประทวน และในภาพรวม 5 ด้าน.....	49
4.4 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหาร ใน 5 ด้าน.....	67
4.5 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน.....	68
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5.2 อภิปรายผล.....	71

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	83
แบบสอบถาม.....	84
ประวัติผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงขอสรุปสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์.....	25
2. ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฮอร์ชเบอร์ก.....	30
3. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามสถานภาพชั้นยศนายทหาร.....	42
4. จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศนายทหาร.....	48
5. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน.....	49
6. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานจำแนกเป็นรายข้อ และรวมทุกข้อ.....	50
7. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือจำแนกเป็นรายข้อ และรวมทุกข้อ.....	51
8. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจำแนกเป็นรายข้อและ รวมทุกข้อ.....	52
9. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานจำแนกเป็นรายข้อและ รวมทุกข้อ.....	53
10. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงานจำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ.....	54
11. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้านข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร.....	55

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	56
13. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	57
14. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	58
15. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	59
16. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	60
17. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้านข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร.....	61
18. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวนต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	62
19. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวนต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	63

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวนต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	64
21. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวนต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	65
22. ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวนต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกชื่อ.....	66
23. เปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกเป็นชั้นยศนายทหาร โดยรวมและรายด้าน.....	67

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	18
3. แสดงวงจรการเกิดแรงขับและการลดแรงขับตามทฤษฎีลดแรงขับ.....	22

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันที่เรียกว่า สังคมยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดน ที่อาจกล่าวได้ว่าการที่คนเราสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วสิ่งเหล่านี้เกิดจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นเมื่อเกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงานได้รับผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดกิจกรรมและปริมาณงานในด้านต่าง ๆ มากขึ้นจนเกิดความไม่สมดุลในปริมาณและคุณภาพ เป็นเหตุให้การบริหารงานในด้านต่าง ๆ ในหน่วยงานเกิดการปรับตัวและมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและมีการดำเนินการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดมา

ในองค์กรแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในทุกด้านโดยเฉพาะซึ่งหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถสูงย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในหน่วยงานนั้น ๆ มีสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงปัจจัยเดียวมิอาจทำให้หน่วยงานดังกล่าวประสบความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายตามที่พึงประสงค์ได้ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดซึ่งความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์การ (ศรีรัตน์ บุญอริยะ, 2538 หน้า 2) ซึ่ง สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979 pp.211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลในการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวและความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของบุคคล

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ, 2546 หน้า 63) ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย ดังที่ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 319) ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง

อย่างหนึ่งได้แก่ ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่งได้แก่ ระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยทั้งสองประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็เป็นได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ที่มีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงานไม่สนใจผูกพันผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายที่จะปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถงานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่นและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภททุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึคนึกคิดเข้าประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

กรมแผนที่ทหาร สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม เป็นองค์กรหนึ่งที่เกิดในรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อให้ทันกับความจำเป็นของสถานการณ์ที่กำลังคุกคามต่อเอกราชของสยามในยุคนั้น การทำแผนที่ใหม่ซึ่งต้องอาศัยหลักวิชาและอุปกรณ์เครื่องมือของประเทศฝ่ายตะวันตกก็ได้เริ่มขึ้นในรัชกาลนี้ การทำแผนที่เฉพาะกิจตามความต้องการของหน่วยราชการต่างๆ เช่น แผนที่ทางโทรเลขระหว่างระแหงถึงมะละแหม่ง แผนที่วิวทิวชายแดนระหว่างอำเภอรามันปัตตานี กับเขตติดต่อแม่น้ำประของอังกฤษ และแผนที่แม่น้ำแม่ตื่น แดนตากต่อเชียงใหม่ เพื่อประกอบกรณีพิพาทเรื่องเก็บค่าตอ เป็นต้น เจ้าหน้าที่กองสำรวจและทำแผนที่ระยะนี้ ก็ได้แก่ ข้าราชการในกรมทหารมหาดเล็ก

กิจการของกรมแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศดังกล่าวได้โอนเข้าร่วมกับกรมแผนที่ทหารบก ในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2497 กรมแผนที่ทหารบก จึงเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศมาแต่บัดนั้น

ต่อมากระทรวงกลาโหมปรับปรุงโครงสร้างภายในครั้งใหญ่ใน พ.ศ.2506 โดยได้จัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด ขึ้นเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างเหล่าทัพ กรมแผนที่ทหารบกมีภารกิจต้องสนับสนุนทั้งหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม และกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ ด้วย จึงได้โอนย้ายมาสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด และเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมแผนที่ทหาร” มาจนกระทั่งปัจจุบัน

ความสำคัญของการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทุกคนทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรทุกแห่งปรารถนาและสิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานในองค์กรตามต้องการได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกแห่ง ต้องคำนึงถึงก็คือจะทำอย่างไรที่จะสามารถสร้างระดับของการจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และเต็มใจ โดยที่ทุกคนมีความรู้สึกพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงสุด และปัญหาที่พบบ่อยในหน่วยงานเกือบทุกแห่ง ก็คือ บุคลากรส่วนใหญ่เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะของการขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม ดังที่ (พงเพชร วัชรอยู่, 2526

หน้า 1) ได้กล่าวว่า เรื่องของแรงจูงใจกับการทำงาน คือการพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการของการทำงานและที่ต้องทำ คือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดและยุทธวิธีที่ผู้บริหาร

จากแนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิผลของงานจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญสองประการคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์, 2529 หน้า 10) และในทางตรงข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีสิ่งจูงใจในการทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าว และทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นต่อการทำงานได้ (กิติมา ปรีดีติลล, 2529 หน้า 155) และในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 pp.45 - 49) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย แรงจูงใจใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหารได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 23 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวนจำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้น 96 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรจำนวน 22 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวน จำนวน 62 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเลขสุ่มตามวิธีของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 pp.607 - 610) และสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวม ทั้งสิ้น 84 คน

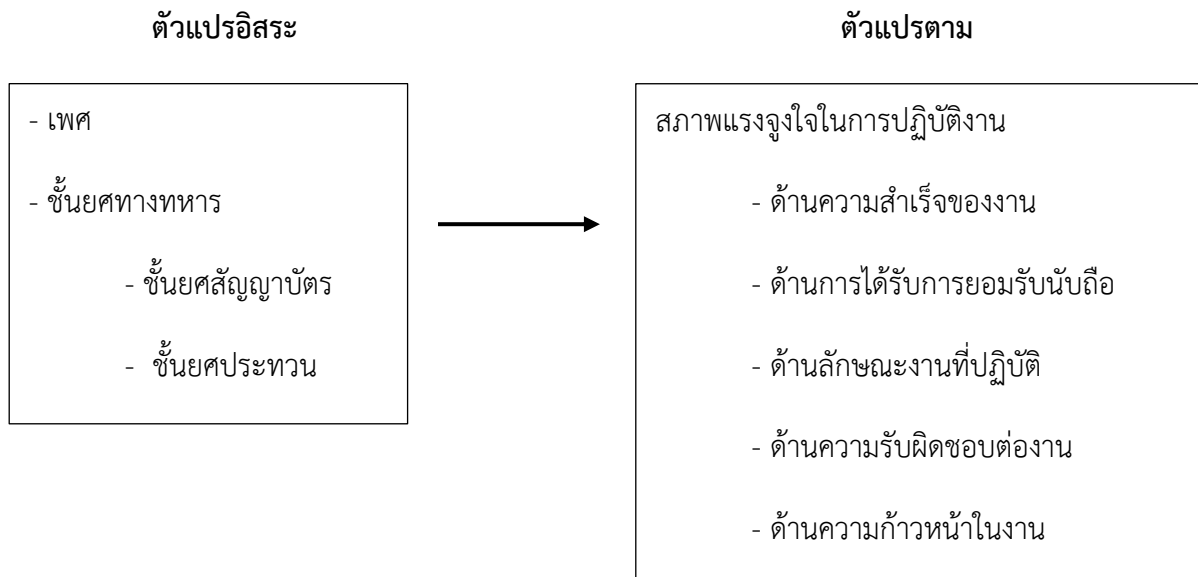
ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ชั้นยศนายทหาร จำแนกเป็นชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นยศประทวน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร โดยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959 pp.53 - 92) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ใน 5 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) จากกรอบแนวความคิดดังกล่าวสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหาร ที่มีชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรมแผนที่ทหาร กระทรวงกลาโหม ได้แก่

1. ชั้นยศสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการทหารกรมแผนที่ทหาร กระทรวงกลาโหม ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ขึ้นไป
2. ชั้นยศประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารกรมแผนที่ทหาร กระทรวงกลาโหม ที่มีชั้นยศตั้งแต่สิบตรี จ่าตรี จ่า อากาศตรีขึ้นไปจนถึงจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

นิยามปฏิบัติการตัวแปร

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความคาดหวังของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงความสำคัญของการตอบแทนซึ่งเป็นความคาดหวังจากการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจตามแนวทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959 pp.45 - 49) ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหารสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีเป็นที่พอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหารได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย น่าสนใจ และมีความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ

4. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การที่ข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหารปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญมีระบบและกลไกการบริหารเพื่อผลสำเร็จของงาน

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหารได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนยศตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สภาพแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ของข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวนแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดแรงจูงใจ
2. ประวัติกรมแผนที่ทหาร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้นแต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการทำงานที่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (2529, หน้า 120) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้ความต้องการของมนุษย์ได้รับความพึงพอใจ และมีผลกระตุ้นให้พฤติกรรมของมนุษย์บรรลุจุดมุ่งหมาย

ศิริโสภาค บุรพาเดช (2529, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530, หน้า 100) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการความจำเป็น แรงขับหรือแรงกระตุ้นที่อยู่ในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอาจเป็นจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

อารีย์ พันธมณี (2534, หน้า 179) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่อินทรีย์เกิดความต้องการหรืออยู่ในสภาวะขาดสมดุลก็จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ

หลุย จำปาเทศ (2535, หน้า 12) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของแต่ละบุคคลจะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติเพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจหรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา

Luthans (1985, p.183) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเบื้องต้นที่เกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Mitchell (1992, p.154) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือค่าชมส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือรางวัลหรือผลตอบแทน

Dafe (1988 p.398) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Beach (1965, p.379) กล่าวถึงการจูงใจว่าการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังให้ประสบผลสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันเพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2530, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

ทองใบ สุดขารี (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง วิธีการที่จะทำให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้ใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล

เสนาะ ตีเยาว์ (2543, หน้า 208) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความหมายอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การแต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 211) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งหวังที่จะทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจ ใดๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจพิเศษ ทักษะคิดหรือเจตคติ ฯลฯ

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การยอมรับ ฯลฯ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 21) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากศัพท์ภาษาลาตินว่า Mover ซึ่งหมายความว่า การเคลื่อนไหว (Move) โดยเบอร์เรลสันและสไตเนอร์ (Burluson and Steiner) กล่าวว่า แรงกระตุ้น (Motive) เป็นภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลังกระตุ้นนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สุพัตรา สุภาพ (2540, หน้า 152) กล่าวว่า การจูงใจเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานไปตามเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคล เกิดพลังร่วมกันในการทำภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มนัส บุญวงศ์ (2537, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งจูงใจที่ให้ผลมี 2 อย่างคือ สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจง ได้แก่สิ่งจูงใจด้านวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเงินรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาอย่างดี และสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น การมีเกียรติอำนาจ สิ่งจูงใจที่เป็นความดีงาม เช่น ความภาคภูมิใจ และสิ่งจูงใจทั่ว ๆ ไป

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของมนุษย์แฝงไว้ด้วยแรงจูงใจทั้งสิ้น การศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจจะทำให้สามารถคาดเดาถึงแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมได้ค่อนข้างใกล้เคียง นอกจากนั้นยังทำให้สามารถศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมได้ถูกต้องจากเหตุผลดังกล่าว เราสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาแรงจูงใจไปใช้ในการทำให้เกิดพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวัง เช่น ถ้าเราคิดว่าการศึกษเล่าเรียนเป็นสิ่งที่ดีเราจะต้องศึกษาถึงวิธีการจูงใจเพื่อให้เด็กมีพฤติกรรมมุ่งศึกษาเล่าเรียน อาจเป็นคำชมเชยความสำเร็จหรือสิ่งของรางวัลในลักษณะเช่นนี้อาหารหรือสิ่งประพรั่งชีวิตย่อมมีคุณค่าเป็นแรงจูงใจให้คนยากจนหิวโหยทำพฤติกรรมได้มากกว่าชื่อเสียงหรือการประกาศเกียรติคุณใด ๆ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526, หน้า 1) กล่าวว่าในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่างานแรกๆที่ผู้บริหารต้องทำคือกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่างๆเป็นต้นว่าเพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆได้หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้เช่นความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่นฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือการพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของตนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของ

คนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้นอาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำเพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคนเป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยมทัศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกัน ไปจะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันหรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

บรรหาร ราชมณี (2529, หน้า 14 อ้างอิงมาจาก Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982) กล่าวว่าตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับของความใฝ่ฝันภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่างๆมีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือการจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอนระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

บรรหาร ราชมณี (2529, หน้า 27 อ้างอิงมาจาก Steers and Porter, 1979) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่าผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคคลในองค์การเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานบุคคลที่ได้รับแรงจูงใจจะมีแนวการทำงานที่แน่นอนระดับการทำงานสม่ำเสมอ และเป็นผลให้การปฏิบัติงานสูงกว่าการไม่มีแรงจูงใจ (ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร, 2538, หน้า 12)

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การจะต้องทะนุบำรุงทั้งภายในและภายนอกคือสุขภาพและสุขใจตามฐานานุกรมมีตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถระดับความใฝ่ฝันภูมิหลังของแต่ละบุคคลรวมทั้งผลตอบแทนมีส่วนทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการปฏิบัติงานคือแรงจูงใจบุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวการปฏิบัติงานที่แน่นอนระดับการทำงานสม่ำเสมอซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีการจูงใจ (เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธารง, 2538, หน้า 53 - 54)

แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้างานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานและองค์การเพราะแรงจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน (อุกฤษฏ์ พุ่งขจร, 2539, หน้า 24) ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานด้วยความสามัคคี
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงาน ดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงามลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุภาพ สุขใจและความพึงพอใจในการทำงาน
8. แแรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ (อุทัย ปัญญาโกณู, 2539, หน้า 29) คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้ องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของบริหาร เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคนอื่นๆ (2549, หน้า 8 - 40) ได้อธิบายความสำคัญของการจูงใจ ต่อองค์กรว่า การจูงใจเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้เป็นหัวหน้าทุกคน เพราะผู้อยู่ในตำแหน่งงาน เหล่านี้ ต้องทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้ในเรื่องการจูงใจสามารถช่วยนักบริหารได้หลายประการดังนี้

1. ช่วยในการกำหนดนโยบายค่าตอบแทนประเภทต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ ที่ สามารถดึงดูดใจคนที่มีความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป
2. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและต่อฝ่ายบริหาร ทำให้เขาทั้งหลายตั้งใจ ทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ หรืออาจทำได้มากกว่าที่องค์กรคาดหวังให้เขาทำ
3. ช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร (Organizational Loyalty) และมีทัศนคติที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

4. ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กร

จากแนวความคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่งถ้า ผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจนอกจากกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันแล้วยังสามารถทำให้บุคคลเกิดความต้องการ หรือมีแนวทางว่าจะให้บุคคลมีพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกันมาก และได้พยายามหาทางจำแนก

สุชา จันท์ธอม (2534, หน้า 101 – 110) ประเภทของแรงจูงใจ ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของคนเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจจะทำให้มีสุขภาพจิตดี และสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคลและจุดมุ่งหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self – Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

แรงจูงใจตามแนวพระพุทธศาสนามี 3 ประการ ดังนี้

1. ความกลัวซึ่งเกิดจากการบังคับ การใช้กำลัง หรืออำนาจครอบงำบงการ เช่นการลงโทษเด็ก นับว่าเป็นแรงจูงใจทางลบ ไม่สมควรใช้ในการศึกษา

2. ความทะเยอทะยาน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 ความปรารถนาที่จะให้มีการยอมรับ ยกย่อง สรรเสริญ เมื่อมีการกระทำความดีเช่นนักเรียนอยากให้ครูชมเมื่อทำดี

2.2 ความปรารถนาอยากมีอำนาจ อยากเด่น หรืออยู่เหนือผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นชมว่า เก่ง แรงจูงใจระดับนี้เป็นอันตรายต่อสังคม

3. ฉันทะ เป็นความพอใจ สนใจฝึกฝนในสิ่งนั้น ๆ ปรารถนาสัจธรรมและปัญญา คือความใฝ่รู้ อย่างแท้จริงจะเข้าไปถึงความจริงถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญซึ่งเมื่อทำงานก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2538, หน้า 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ดีทำด้วยความเต็มใจโดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้าไม่ได้ทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการรางวัลตำแหน่งเกรด เป็นต้น

Heyel (1963, pp.214 - 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ

บ้านญาติ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

1.4 องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจจะได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นกับสิ่งต่าง ๆ หลายประการซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะรุกรำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาตามความต้องการของแรงจูงใจที่ตั้งไว้ขึ้นมา จากองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (สุริย์ พันธุ์รักษ์, 2541, หน้า 11 - 12, 14, 23 - 24) ดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละคนทุกคนมีธรรมชาติเฉพาะของตนซึ่งมีความแตกต่างกันกับธรรมชาติของคนอื่น ๆ หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วยดังนี้

1.1 แรงขับ แรงขับของบุคคลจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรมแรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น สภาวะความต้องการอาหารน้ำ สภาวะความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด เป็นต้น แรงขับที่เกิดขึ้นได้ จากลักษณะ 2 ประการคือ แรงขับภายในร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วงนอน เป็นต้น และแรงขับที่เกิดจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก สภาวะความกดดันจนทำให้เกิดความตึงเครียด

1.2 ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมความวิตกกังวลจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นย่อมจะมีความวิตกกังวลเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย ๆ จะไม่มีความวิตกกังวลใจ แต่จะมีความกลัวเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นความกลัวจะลดลงกลายเป็นความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นมาทันที

2. สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมย่อมจะส่งผลให้ บุคคลเกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน เป็นต้นว่าส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวายหรืออื่น ๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมจะส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนแตกต่างกันด้วย ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่นต้องการให้ตนมีสภาพการณ์ดีขึ้นลักษณะการแข่งขันมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเองเป็นการแข่งขันที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองไม่มีใครมาบังคับ การแข่งขันกับบุคคลอื่นเป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นให้ตนเองเหนือกว่าคนอื่น มักจะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ หมายถึง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงผลักดันทางสังคม มีพฤติกรรมแบบประนีประนอม ให้ความร่วมมือช่วยเหลือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้น ความร่วมมือของบุคคลจึงจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น

2.3 การตั้งจุดมุ่งหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตไว้มีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่บุคคลตั้งไว้แต่ในบางครั้งแม้จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายได้ บุคคลก็ไม่สามารถกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ การตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตจึงเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของการตั้งจุดมุ่งหมายมี 2 ลักษณะ คือ

1) การตั้งจุดมุ่งหมายรวม เป็นจุดมุ่งหมายที่มักจะมีจุดมุ่งหมายย่อย ๆ มาเกี่ยวข้องเช่น การตั้งจุดมุ่งหมายชีวิตว่าจะเป็นนักวาดรูปที่มีชื่อเสียงของโลกแต่ขณะนี้อายุยังน้อยจึงมีเป้าหมายย่อย ๆ หลายจุดมุ่งหมายมารวมกัน คือ จะวาดรูปให้ชนะการแข่งขัน จะวาดรูปให้ได้รับคำชมจากครู จะวาดรูปให้เพื่อน ๆ ยอมรับ

2) การตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกล เพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะการตั้งจุดมุ่งหมายระยะไกลจะเกิดขึ้นกับคนที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองพอสมควร จะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน เป็นการตั้งความหวังสูงไว้ และมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างมากที่จะทำให้สำเร็จการตั้งความหวังหรือเกิดความทะเยอทะยานจึงเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขึ้นถ้าบุคคลตั้งความทะเยอทะยานไว้สูงเกินความสามารถของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความล้มเหลวได้ง่าย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานนั้น ๆ เกิดความท้อถอยหรือถ้าตั้งความหวังไว้ต่ำกว่าความสามารถก็จะมีแรงจูงใจพอที่จะทำเพราะว่าตนประสบความสำเร็จในงานนั้นง่ายเกินไป

เทพพนม เมืองแมน (2529, หน้า 20-21) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์โดยรวมทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ ความต้องการลดความเจ็บปวด ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการ ความรัก ความใส่ใจการยอมรับ เป็นต้น

2. แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการ เช่น การขาดอาหารทำให้เกิดการหิวและเกิดสภาวะแรงขับขึ้นซึ่งบุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการทำบางสิ่งบางอย่างในกรณีนี้คือ “การหาอาหารรับประทาน”

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดสุดท้ายที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดนั้นเพื่อสนองความต้องการของบุคคลนั้นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง เป้าหมายจึงทำหน้าที่กำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเนื่องจากความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กันเสมอจนบางครั้งอาจใช้ในความหมาย

เดียวกันความต้องการทางกายภาพบางครั้งเรียกว่า “แรงขับทางกายภาพ” ความต้องการทางเพศบางครั้งเรียก “แรงขับทางเพศ” เป็นต้น

เกคินี หงส์นันท์ (2528, หน้า 130 - 131) ให้ความเห็นไว้สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมองค์ประกอบของข้าราชการไทยสรุปได้ ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุม ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานที่ดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138 - 140) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ใช่ว่าทุกคนจะทำได้ทุกอย่างบางคนจะทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นจะต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือว่าถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไร ตามเพื่อนแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาสการทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่มกระดาด ขำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมันใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามเราทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบ ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัยอยากรักและอยากถูกรัก

1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นการศึกษาหาที่มาที่ไปของแรงจูงใจว่ามาจากเหตุผลใด และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งที่มาของแรงจูงใจมาจากองค์ ประกอบทางด้านความต้องการพื้นฐานด้านชีววิทยา จากองค์ประกอบด้านอารมณ์ จากองค์ประกอบด้านสติปัญญาและจากองค์ประกอบด้านสังคมนักจิตวิทยาได้นำองค์ประกอบเหล่านี้มาเป็นแนวคิดในการสร้างทฤษฎีเพื่ออธิบายว่า ทำไมมนุษย์จึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาไม่มีทฤษฎีใดสามารถอธิบายเรื่องของแรงจูงใจได้ครบถ้วนในการนี้ได้มีผู้นำเสนอทฤษฎีแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1970, pp.35 - 46) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้ มีความเชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างหลากหลายและทำให้เกิดความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดก็คือความต้องการ (Needs) ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเองโดยได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับภารกิจของความต้องการดังนี้

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการของมนุษย์เป็นแหล่งกำเนิดพฤติกรรมต่าง ๆ
- 2) ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย
- 3) ความต้องการของมนุษย์มีความแตกต่างกันและมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปซึ่งเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองไปตามศักยภาพสูงสุดของตน
- 4) มนุษย์ต้องการการตอบสนองความต้องการ ในแต่ละชั้นอย่างพอเพียงในระดับหนึ่งเสียก่อนจึงพัฒนาไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปซึ่งบุคคลยังไม่ได้รับการสนองความต้องการในชั้นใดจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการในชั้นนั้นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ลำดับดังภาพประกอบ 2 ดังนี้

<p>ลำดับ 5 (ความต้องการขั้นสูง)</p> <p>ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization)</p>
<p>ลำดับ 4</p> <p>ความต้องการที่จะได้รับคำยกย่อง (Self – Esteem Needs)</p>
<p>ลำดับ 3</p> <p>ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)</p>
<p>ลำดับ 2 (ความต้องการขั้นต่ำ)</p> <p>ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs)</p>
<p>ลำดับ 1 (ความต้องการขั้นต่ำ)</p> <p>ความต้องการสรีรวิทยา (Physiological Needs)</p>

ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา : <https://www.thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>

ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความต้องการด้านสรีระ (Basic Physiological Need) ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นับเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดที่ต้องได้รับการตอบสนองเป็นลำดับแรกให้เพียงพอในระดับหนึ่ง บุคคลจึงจะพยายามในการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปความต้องการด้านสรีระนี้ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ สิ่งบรรเทาความเจ็บปวดร่างกาย ความต้องการทางเพศรวมทั้งความต้องการอยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหลากหลาย เช่น การหาอาหารด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้หายหิวบางรายอาจถึงฆ่าตัวตาย เพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากโรคต่างๆ เป็นต้น เมื่อความต้องการขั้นนี้ได้รับการตอบสนองก็จะลดความรุนแรงลงและถ้าความต้องการลำดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองพอเพียงแรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ก็ยากที่จะบังเกิดขึ้นได้

ลำดับที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลจะแสวงหาความปลอดภัยและความมั่นคงต่อไป พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความต้องการขั้นนี้ เช่น การเลือกอาหารที่สะอาดปลอดภัยจากเชื้อโรคต่างๆ การคาดเข็มขัดนิรภัยเป็นประจำ ความต้องการที่จะรักษาชีวิตทรัพย์สินรวมทั้งการป้องกันภัยอันตรายอื่นๆ อีกมากมาย นอกจากนี้อาจแสดงออกในลักษณะของการคบหาบุคคลที่มีอำนาจมากกว่าเพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นต้น

ลำดับที่ 3 คือ ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) ความต้องการขั้นนี้เป็นลักษณะความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่นและความต้องการเป็นผู้ที่ได้รับความรักจากผู้อื่น ซึ่งรวมทั้งการได้แสดงความเป็นเจ้าของที่ได้แสดงความรักห่วงใยปรารถนาดีปกป้องผู้อื่นและในขณะเดียวกันก็ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงเช่นนั้นกับตนด้วยความต้องการความรักและเอาใจใส่ซึ่งเกิดขึ้นในมนุษย์ทุกคนแต่อาจมีการแสดงออกที่ต่างกัน ภรรยาบางคนอาจได้รับความรักความเอาใจใส่จากสามีแสดงออกด้วยการปรนนิบัติเป็นอย่างดี หรือนักเรียนบางคนอยากได้รับความรักความสนใจจากครูอาจเรียกร้องโดยการเอาใจครูหรืออาจแสดงความเกรงเพื่อให้ครูสนใจก็เป็นได้ควรทำความเข้าใจมูลเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรมเหล่านั้น

ลำดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – Esteem Need) เป็นความต้องการขั้นที่สูงขึ้นหลังจากความต้องการขั้นที่ผ่านมาได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แล้วความต้องการขั้นนี้เกิดจากบุคคลต้องการมีหน้าตามีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคมโดยจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ เช่น นักกีฬาทุ่มฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อให้ได้ชัยชนะหรือแชมป์ นักวิชาการที่มุ่งมั่นค้นคว้าวิจัยเพื่อผลงานทางวิชาการ การทำความดีต่างๆ ล้วนแต่ต้องการยกย่องในการกระทำนั้นทั้งสิ้น

ลำดับที่ 5 คือ ความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลในการที่จะทำตามศักยภาพของตนที่มีอยู่ การได้ทำตามสิ่งที่ตนเองพึงพอใจอย่างแท้จริง จากขีดความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสุขสมบูรณ์ในตัวเอง อันจะก่อให้เกิดความสุขความอิ่มใจและความภูมิใจโดยไม่มีการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเป็นอยู่กับใครๆ เช่น บุคคลหนึ่งประเมินศักยภาพในตนเองว่าสามารถจะเป็นช่าง อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้ ทำให้เขาเกิดความรู้สึกมี

ความสุขกับงานนี้มากถึงแม้จะมีได้มีรายได้ดีเท่า ผู้ที่จบวิศวกรรมมาก็ตาม เพราะแท้จริงแล้วขีดสูงสุดแห่งศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นต่างกัน อยู่ที่ว่าจะสามารถดำเนินไปบรรลุขีดสูงสุดที่มีอยู่ได้หรือไม่

อารี พันธุ์ณี (2534, หน้า 189 - 192) ทฤษฎีความต้องการตามหลักของเมอร์เรย์ (Murray) เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่าความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคลและบางครั้งอาจเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเองทฤษฎีความต้องการตามหลักของเมอร์เรย์มีดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงความก้าวร้าวออกมา (Need For Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่นเอาชนะสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้การแค้น การทำร้ายร่างกายหรือการฆ่าฟันกัน เช่น การพูดประชดประชันกันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need For Counteraction) เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่นผู้ที่ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need For Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงการปกครอง เป็นต้น

4. ความต้องการป้องกันตนเอง (Need For Defense) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียนซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ ทั้งปวง

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need For Autonomy) เป็นความต้องการจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวาง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement) เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ พยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงเพื่อให้การทำงานของตนประสบความสำเร็จ

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need For Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูงพยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need For Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขันมีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา

9. ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Need For Rejection) เป็นความต้องการหรือเป็นความปรารถนาของบุคคลในการที่จะแยกตนเองจากผู้อื่นไม่มีความรู้สึกยินดีในร้ายกับบุคคลอื่นต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need For Succorance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลคำแนะนำจากผู้อื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Need For Nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่นโดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการสร้างความประทับใจในตนเองให้แก่ผู้อื่น (Need For Exhibition) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนาน แปลกใจหรือตกใจในเรื่องราวของตน

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need For Dominance) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need For Deference) เป็นความต้องการการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need For Avoidance Failure) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need For Avoidance Harm) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

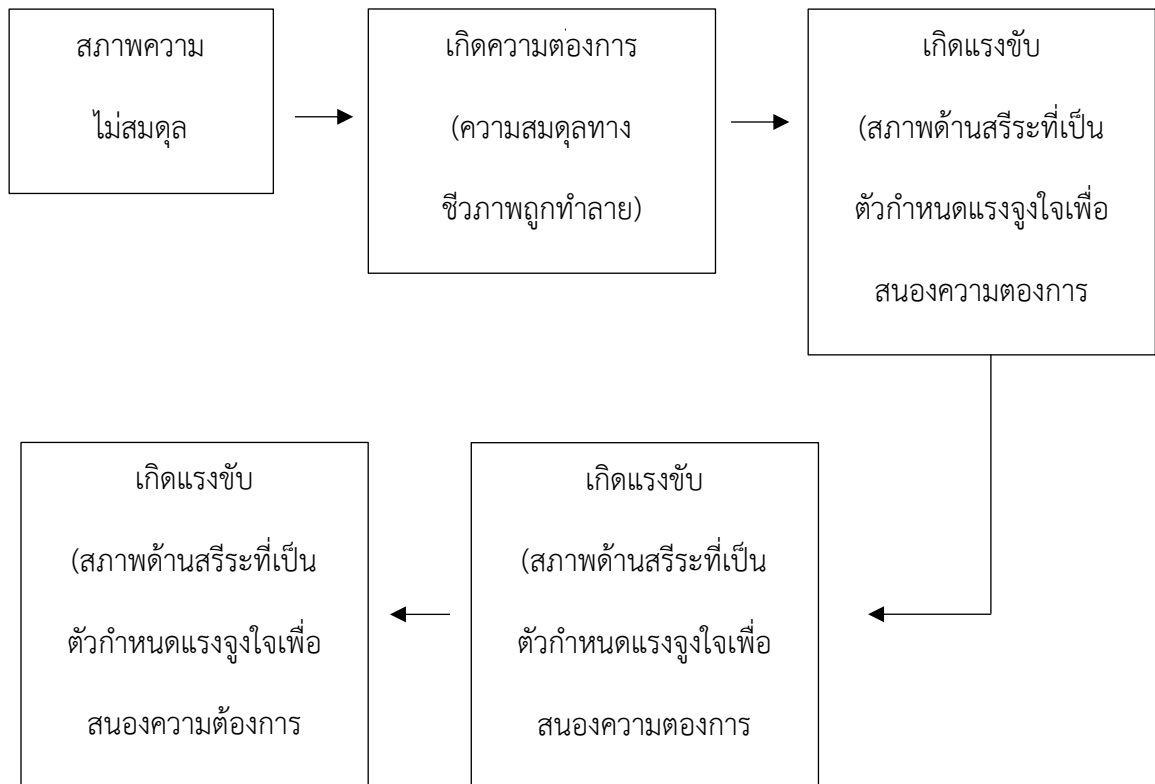
17. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need For Avoidance of Blame) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need For Orderly) เป็นความต้องการจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need For Inviolable) เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ

20. ความต้องการให้ตนเองแตกต่างจากบุคคลอื่น (need For Contrariness) เป็นความต้องการให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น

โยธิน ศันสนยุทธ (2531, หน้า 150) ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theory) พฤติกรรมและการกระทำของคนมีส่วนสัมพันธ์ภายในของแต่ละคน แรงขับมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ แรงขับภายในร่างกายเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกายและแรงขับภายนอกร่างกายเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้คนมีพฤติกรรมต่างกัน แรงขับสามารถแยกได้ คือ แรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิต แรงขับฉุกเฉิน แรงขับเพื่อการสืบพันธุ์ แรงขับเพื่อการศึกษา บุคคลจะต้องมีแรงขับเพื่อการอยู่รอดของชีวิตก่อน



ภาพประกอบ 3 แสดงวงจรการเกิดแรงขับและการลดแรงขับตามทฤษฎีลดแรงขับ

ที่มา : <https://nuttapong.wikispaces.com/หน่วยที่+3+การจูงใจ>

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้กำเนิดมาจากแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในสาขาจิตวิทยาและจากแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือกและผลประโยชน์จากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์โดยในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) และทฤษฎีความคาดหวังของลอร์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter) (โควิน คลังแสง, 2536, หน้า 27-33 อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayless, 1980)

Vroom 1964, หน้า 18) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ได้ศึกษาวิจัยในกลางปี ค.ศ.1960 และได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่า

1. พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว
2. ในองค์การบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง
3. แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลจะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้ และการคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา (desired outcome)

(Vroom) ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของเขาว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้นซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจจะประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (Valence) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ส่วนตัว (A Personal Goal or Outcome)
2. การปฏิบัติ (Instrumentality : Performance – Reward linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ
3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัตินั้นจะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์การและคนรอบข้าง

แรงจูงใจทำให้เกิดความคาดหวัง (Expectancy) การปฏิบัติ (Instrumentality) และความพึงพอใจ (Valence) เท่า ๆ กัน

ทฤษฎีความคาดหวังของลอร์เลอร์และพอร์เตอร์ (Expectancy Theory : The Lawler - Porter Model) ลอร์เลอร์และพอร์เตอร์ (Lawler and Porter, 1977, pp.12 - 13) ได้ปรับและขยายรูปแบบแรงจูงใจ (The Law - Porter Motivation Model) จากทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Vroom's Theory of Motivation) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะเชื่อมโยงกับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจริงกล่าวคือระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและจำนวนรางวัลที่ได้รับจริง

1. ความพยายาม (Effort) ความพยายามมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงจูงใจมากกว่าการปฏิบัติ ความพยายามขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของรางวัล และรางวัลที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าจะเป็นไปได้หรืออาจจะเป็นไปได้

2. การปฏิบัติงาน (Performance) การปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับความพยายามความสามารถ บุคลิกภาพ และการรับรู้บทบาทของบุคคล

3. รางวัล (Reward) หมายถึง รางวัลภายในและรางวัลภายนอก รางวัลภายในเป็นความรู้สึกทางจิตใจ ส่วนรางวัลภายนอก คือ ค่าตอบแทนสิ่งของต่าง ๆ

4. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นสภาวะการรับรู้ภายใน ความพึงพอใจเกิดจากการคาดหวังว่า เมื่อทำงานชิ้นหนึ่งแล้วจะได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าได้รับรางวัลตามที่คาดหวังก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าได้รับรางวัลต่ำกว่าที่คาดหวังก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539, หน้า 30 -32 ; อ้างอิงมาจาก McGregor, 1960) แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบัน M.I.T. (Massachusetts Institute of Technology) ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวตนในหนังสือ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนในลักษณะที่แตกต่างกันสองลักษณะ อธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี X

ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนว่ามีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม กำกับและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ
3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบให้มีการบังคับสั่งการชี้แนะโดยผู้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย แต่ขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y

ตามทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี Y ในลักษณะตรงกันข้าม กับทฤษฎี X เนื่องจากวิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สำหรับคนงานนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้
2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสได้ใช้ดุลพินิจของตนเอง (Self - Direction) และสามารถ

รับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self – Control) ในขณะที่ปฏิบัติงานจะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับ การตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตน

4. งานต่าง ๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้น ๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

5. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสม

6. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของตนที่แท้ จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่

จากแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor) สามารถสรุปในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อสรุปสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. ธรรมชาติของคนไม่ชอบการทำงาน ชอบ หลีกเลียงงาน	1. งานเหมือนการเล่นกีฬา หรือการพักผ่อนหย่อนใจ ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความพร้อม คนก็จะชอบทำงาน
2. ธรรมชาติของคนไม่ชอบมีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ	2. คนมีความรับผิดชอบต้องการทำงานให้สำเร็จ
3. เพราะคนไม่ชอบทำงาน และไม่มี ความรับผิดชอบ จึงต้องจูงใจด้วยการให้คำตอบแทน ตามความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย	3. การจูงใจมิใช่เพียงแต่ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้นคนยังมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
4. ประสิทธิภาพการทำงานของตน จะดีขึ้นถ้ามีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4. ประสิทธิภาพการทำงานของคนจะสูงขึ้นถ้าได้รับการจูงใจที่ดีและเหมาะสม
5. คนโดยทั่วไป ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีในการแก้ปัญหา	5. คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาถ้าโอกาสเหมาะสม

ที่มา : <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/x-y.html>

ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ทำการวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ 3 ประการ (โควิน คลังแสง, 2536, หน้า 38 อ้างอิงมาจาก McClelland, 1961) คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการประสบผลสำเร็จสูง โดยตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงและมีความต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง คนพวกนี้จะสนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้มากกว่าผลประโยชน์หรือรางวัลที่จะได้รับ คนกลุ่มนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบผลงานและความก้าวหน้าของงานเป็นระยะๆ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จและไม่ฝืนคุณค่าของงาน

1.3 ต้องการควบคุมผลการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของและในทางสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

3.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

3.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

3.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

3.4 เชื่อในความเป็นธรรม

ทฤษฎีการจูงใจ อี. อาร์. จี. ของอัลเดอร์ เฟอร์ (Alderfer's Existence - Relatedness - Growth : E.R.G. Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำแนวความคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และสร้างรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมโดยเสนอว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาทดสอบที่ชื่อว่า "An Empirical Treat of New Theory of Human Needs" ในปี ค.ศ.1969 ความต้องการ 3 ประเภท (โควิน คลังแสง, 2536, หน้า 37 อ้างอิงมาจาก Alderfer, 1972) คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs : E) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยรวมถึงวัตถุประสงค์ของต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs : R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและความเติบโตก้าวหน้าในการงาน ความต้องการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) คือ เมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Need Strength) ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วความต้องการในระดับสูงกว่าก็จะมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าความต้องการในระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น

Herzberg (1959, pp.53 - 92) ทฤษฎีจูงใจ - คำจูง หรือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Motivation - Hygiene Theory or Two Factors Theory) เฮอริชเบอร์ก ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหารและในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานทฤษฎีการจูงใจนี้เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโครงการแรกซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วยเฮอริชเบอร์กและเพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง พิตส์เบิร์ก (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชีซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่ามีอะไรบ้างที่ทำให้เขามีความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เฮอริชเบอร์กได้จำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มแรก เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การแต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผละออกจากงานถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยัง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonnal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonnal Relation Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่อ งาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆให้แก่ลูกน้อง จากแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาเป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ดังได้กล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นตารางแสดงให้เห็นถึงปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กได้ ดังนี้

ตาราง 2 ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยค้ำจุน (MAINTENANCE FACTORS)	ปัจจัยจูงใจ (MOTIVATION FACTORS)
1. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) 4. เงินเดือน (Salary) 5. สถานะของอาชีพ (Status) 6. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) 7. ความมั่นคงในงาน (Security) 8. สภาพการทำงาน (Working Conditions) 9. เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technical)	1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ที่มา : <https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก/>

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์กกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่อง 2 แนว คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิด ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp.53 - 92) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา สภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. ประวัติกรมแผนที่ทหาร

รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นสมัยเริ่มแรกของการพัฒนาประเทศอย่างกว้างขวางยิ่ง เพื่อให้ทันกับความจำเป็นของสถานการณ์ที่กำลังคุกคามต่อเอกราชของสยามในยุคนั้น การทำแผนที่ใหม่ซึ่งต้องอาศัยหลักวิชาและอุปกรณ์เครื่องมือของประเทศฝ่ายตะวันตกก็ได้เริ่มขึ้นในรัชกาลนี้ด้วยเช่นกัน

หลังจากที่เสด็จประพาสรอบแหลมมลายู ขวาและอินเดีย ใน พ.ศ.2416 แล้ว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงนำ นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ ที่เคยทำหน้าที่รองกงสุลอังกฤษในเมืองไทยมาก่อนนั้น กลับเข้ามารับราชการเป็นที่ปรึกษาส่วนพระองค์ด้วย

นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ ได้กราบบังคมทูลถวายคำแนะนำในการทำนุบำรุงบ้านเมืองด้วยวิชาการสมัยใหม่หลายสาขา รวมทั้งวิชาการสำรวจและทำแผนที่ ซึ่งทรงเห็นว่ามีประโยชน์มาก ดังนั้นจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกองทำแผนที่ทดลองขึ้น ใน พ.ศ.2418 มี นายเฮนรี อลาบาสเตอร์ นั้นเองเป็นหัวหน้า มีกัปตันลอฟตัสเป็นผู้ช่วยร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยอีก 4 นาย ได้แก่ ม.ร.ว.แดง เทวธिरาช นายทัตศิริสัมพันธ์ นายสุต และ ม.ร.ว.เฉลิม เริ่มสำรวจทำแผนที่ในกรุงเทพฯ เพื่อตัดถนนเจริญกรุงและถนนอื่นๆ อีกหลายสาย ต่อจากนั้นก็ได้ทำแผนที่วางสายโทรเลขไปยังพระตะบอง และแผนที่บริเวณปากอ่าวสยาม เพื่อประโยชน์ในการเดินเรือและเป็นแนวทางในการป้องกันฝั่งทะเล เนื่องจากเกรงว่าอาจมีการรุกรานจากต่างประเทศ

ครั้น พ.ศ.2423 รัฐบาลอังกฤษได้ขออนุญาตรัฐบาลสยาม เพื่อให้กองทำแผนที่ กรมทำแผนที่แห่งอินเดีย ซึ่งมีกัปตัน เอช.ฮิล เป็นหัวหน้า และนายเจมส์ เอฟแมคคาร์ธี เป็นผู้ช่วยเดินทางผ่านเข้ามาในประเทศไทยสยามเพื่อดำเนินการวางโครงข่ายสามเหลี่ยมต่อเนื่องจากประเทศอินเดีย ผ่านพม่า เข้าเขตประเทศสยามทางจังหวัดราชบุรี เพื่อเข้าบรรจบกับแผนที่ทางทะเลที่ปากแม่น้ำเจ้าพระยา ทั้งขอสร้างหมุดหลักฐานทางแผนที่ภูเขาทอง และที่พระปฐมเจดีย์ เพื่อใช้เป็นจุดตรวจสอบด้วย ครั้นนั้นข้าราชการไทยหัวนวิตกเป็นอันมาก เนื่องจากได้สังเกตเห็นมาแล้วว่า ประเทศนั้นกล้าอาณานิคมมักขอเข้าสำรวจก่อน แล้วจึงถือโอกาสเข้ายึดครองในภายหลัง

อย่างไรก็ตาม พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงทรงโปรดเกล้าฯ อนุมัติตามคำแนะนำของนายอลาบาสเตอร์ ที่ให้ยินยอมตามคำขอของรัฐบาลอังกฤษ ทั้งทรงเห็นชอบด้วยกับการที่จะเจรจาทบทามตัวพนักงานทำแผนที่อังกฤษเข้ามารับราชการเพื่อเป็นการวางรากฐานการทำแผนที่ของไทยเองด้วย ผลที่สุดปรากฏว่า นายเจมส์ เอฟ แมคคาร์ธี ตกลงยินยอมเข้ารับราชการสยามนับแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2424 โดยสังกัดฝ่ายพระกลาโหม ซึ่งมีหน้าที่บัญชาการหัวเมืองและทหารฝ่ายใต้ใน

ขณะนั้น แต่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ พระองค์เจ้าดิศวรกุมาร (กรมพระยาดำรงราชานุภาพ) ผู้บัญชาการกรมทหารมหาดเล็ก

ภารกิจของ นายเจมส์ แมคคาร์ธี ระยะเวลาแรกได้แก่ การทำแผนที่เฉพาะกิจตามความต้องการของหน่วยราชการต่างๆ เช่น แผนที่ทางโทรเลขระหว่างระแหงถึงมะละแหม่ง แผนที่วิวาพชายแดนระหว่างอำเภอรามันปัตตานี กับเขตติดต่อแม่น้ำประของอังกฤษ และแผนที่แม่น้ำแม่ตื่น แดนตากต่อเชียงใหม่ เพื่อประกอบกรณีพิพาทเรื่องเก็บค่าตอ เป็นต้น เจ้าหน้าที่กองสำรวจและทำแผนที่ระยะนี้ ก็ได้แก่ ข้าราชการในกรมทหารมหาดเล็กนั่นเอง

เนื่องจากความจำเป็นที่ต้องใช้แผนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งกองทำแผนที่เพียงกองเดียว ไม่สามารถรับภารกิจทั้งสิ้นได้ พระองค์เจ้าดิศวรกุมาร จึงทรงได้รับพระราชโองการให้ตรีสรเรียกนายแมคคาร์ธีมาปรึกษา และร่วมกันจัดตั้งโรงเรียนฝึกสอนชาวสยามให้ทำแผนที่ขึ้นในระยะปลายปี พ.ศ. 2425 โดยเกณฑ์เอานายทหารรักษาพระองค์ 30 นาย เข้าเป็นนักเรียนรุ่นแรก นายแมคคาร์ธี เข้ารับหน้าที่ เป็นครูใหญ่ มีนายเฮนรี นิโกเล เป็นครุรอง ทำการสอนภาคทฤษฎีที่ตึกแถวกองทหารมหาดเล็ก ข้างประตูพิมานไชยศรีในพระบรมมหาราชวังและนำนักเรียนออกมาฝึกทำแผนที่ทั้งในกรุงเทพฯ และมณฑลอื่นๆ

โรงเรียนแผนที่ได้ดำเนินการมาได้ราวสามปี ได้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากพอที่จะตั้งหน่วยราชการขึ้นได้จึงได้ประกาศพระบรมราชโองการแยกเหล่านักสำรวจออกจากสังกัดกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ตั้งขึ้นเป็นกรมแผนที่ในวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2428 (ตรงกับวันพฤหัสบดี แรมเก้าค่ำ ปีระกา สัปตศก จ.ศ. 1247) นายแมคคาร์ธี ซึ่งได้รับพระราชทานยศและบรรดาศักดิ์ เป็นร้อยเอกพระวิภาคภูวดล นั้น ได้รับตำแหน่งเป็นเจ้ากรม ขึ้นตรงต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยมีพระองค์เจ้าดิศวรกุมารเป็นผู้กำกับดูแลอีกชั้นหนึ่ง ที่ทำการของกรมในระยะแรกนี้ตั้งอยู่ที่เดียวกับโรงเรียนแผนที่นั่นเอง การแบ่งส่วนราชการในยุคนั้นยังไม่ลงตัวนัก เจ้าหน้าที่กองทำแผนที่ซึ่งจะออกสำรวจพื้นที่ตามหัวเมืองระหว่างเดือนตุลาคมถึงต้นฤดูฝน แล้วกลับมาทำการ วาด เขียน ร่าง และพิมพ์แผนที่ในสำนักงานระหว่างฤดูฝนกับผู้ทำการสอนและเรียนในโรงเรียนแผนที่เป็นบุคคลชุดเดียวกัน ผลงานสำคัญที่ควรกล่าวถึงในช่วงนี้คือ การรวบรวมข้อมูลภูมิประเทศจัดทำแผนที่พระราชอาณาจักรสยามอย่างสมบูรณ์ ตลอดจนแผนที่มณฑลต่างๆ ทั้งยังได้ทำการสำรวจวางโครงข่ายสามเหลี่ยมรอบเขตชายแดนไทยทางภาคเหนือ ซึ่งต้องหยุดชะงักลงเมื่อเกิดกรณีพิพาทเรื่องดินแดนกับประเทศฝรั่งเศสใน ร.ศ. 112 (พ.ศ. 2436)

ใน พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ โดยแยกงานออกเป็น 12 กระทรวง กรมทำแผนที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงพระคลังมหาสมบัติอยู่ระยะหนึ่ง จึงได้โอนไปสังกัดกระทรวงเกษตราธิการ งานทำแผนที่ในระยะนี้จึงหนักไปในด้านทำแผนที่โหนด แผนที่การใช้ที่ดินในมณฑลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในทางการปกครอง การเก็บภาษีอากร และการพิจารณาคดีเกี่ยวกับที่ดิน นาย อาร์ ดับลิว กิบลิน เจ้ากรมแผนที่คนที่ 2 เป็นผู้มึบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการคิดหารูปแบบโหนดที่ยากแก่การปลอมแปลง โดยอาศัยระบบทะเบียนที่ดินแบบทอร์เรนส์ และกรมแผนที่เป็นผู้พิมพ์โหนดดังกล่าวเอง

ที่ทำการของกรมแผนที่ ได้ย้ายจากที่เดิมไปอยู่กรมทหารม้ารักษาพระองค์ โรงทหารม้า เมื่อ พ.ศ.2436 แต่ในปีถัดนั้นมาเองก็ย้ายไปอยู่ที่อาคารในสวนสุนันทาลัยปากคลองตลาด และคงอยู่ ณ ที่นี้มาจนกระทั่ง พ.ศ.2474 ส่วนโรงเรียนแผนที่เมื่อย้ายออกจากพระบรมมหาราชวังแล้วก็ตั้งอยู่ที่อาคารในวังสระประทุม ซึ่งได้ใช้เป็นสาขาของกรมแผนที่ด้วยอีกโสดหนึ่ง และยังย้ายสาขาตั้งโรงเรียนแผนที่ขึ้นตามหัวเมือง เช่น พิษณุโลก ปราชินบุรี อยุธยา ฯลฯ (ในระหว่าง พ.ศ.2442 – 2447) ใช้เป็นศูนย์การทำแผนที่ภูมิภาคด้วยในตัว เพื่อที่จะไม่ต้องเดินทางจากกรุงเทพฯ ทุกครั้งไป

กรมแผนที่ขึ้นอยู่ในกระทรวงเกษตราธิการจนกระทั่งถึง 1 ตุลาคม พ.ศ.2452 จึงโอนสังกัดมาขึ้นตรงกรมเสนาธิการ กระทรวงกลาโหม ตามพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้ากรมขุนพิษณุโลกประชานาถ เสนาธิการทหารบก และต่อมาเมื่อมีการแยกงานของกรมเสนาธิการ กรมแผนที่จึงมีฐานะเป็นหน่วยราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก นับแต่นั้นมาเป็นเวลา 54 ปี ชื่อของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงหลายครั้งระหว่างกรมแผนที่ กรมแผนที่ทหาร และกรมแผนที่ทหารบก การแบ่งส่วนราชการภายในก็มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะหลายคราวตามลักษณะงานที่ซับซ้อนขึ้นโดยลำดับสืบมา

ช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ.2452 – 2506 เป็นระยะที่กิจการแผนที่ของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็ว กรมแผนที่ได้ทำหน้าที่พื้นฐานของความเจริญด้านนี้โดยตรง แม้จะได้มีการตั้งหน่วยราชการที่ทำแผนที่ขึ้นอีก เช่น กรมรังวัดที่ดิน ใน พ.ศ.2453 กรมอุทกศาสตร์ทหารเรือ ใน พ.ศ.2464 แต่ปรากฏว่าภารกิจของหน่วยงานเดิมก็มีได้ผ่อนเบาลง เนื่องจากความต้องการแผนที่ที่เพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ ในชั้นเดิมแผนที่ที่ผลิตขึ้นใช้กลวิธีแบบโต๊ะราบ ซึ่งไม่สู้ทันกับความต้องการ ต่อเมื่อ พ.ศ.2472 พลตรี พระยาศัลวิธานนิเทศ เจ้ากรมแผนที่ได้เริ่มทดลองการถ่ายภาพทางอากาศเพื่อทำแผนที่ขึ้นเป็นครั้งแรก แต่กว่าจะได้ทำแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศกันอย่างจริงจัง ก็เมื่อได้ตั้งองค์การทำแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศขึ้นใน พ.ศ.2493 และปรับสภาพเป็นกรมในปีถัดมา เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากสหรัฐอเมริกา โดยมีการเซ็นสัญญาข้อตกลงทำแผนที่ร่วมกัน กิจการของกรมแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศดังกล่าวได้โอนเข้าร่วมกับกรมแผนที่ทหารบกในวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2497 กรมแผนที่ทหารบก จึงเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการผลิตแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศมาแต่บัดนั้น

ต่อมากระทรวงกลาโหมปรับปรุงโครงสร้างภายในครั้งใหญ่ใน พ.ศ.2506 โดยได้จัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด ขึ้นเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างเหล่าทัพ กรมแผนที่ทหารบกมีภารกิจต้องสนับสนุนทั้งหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม และกระทรวง ทบวง กรม อื่นๆ ด้วย จึงได้โอนย้ายมาสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด และเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมแผนที่ทหาร” มาจนกระทั่งปัจจุบัน ส่วนสถานที่ทำการนั้นสำนักงานส่วนใหญ่ได้ย้ายจากอาคารที่ปากคลองตลาดมาตั้งอยู่ ณ อาคารริมถนนบำรุงเมืองตอนต้น (ถนนกัลยาณไมตรี) แทนที่โรงเรียนนายร้อยมัธยม และกรมเสนาธิการทหารบก นับแต่ พ.ศ.2474 ภายหลังโรงเรียนแผนที่จึงได้แยกไปตั้งอยู่ ณ อาคารเดิมของกรมแผนที่จากรูปถ่ายทางอากาศที่ถนนราชดำเนินนอก และได้มีการสร้างคลังแผนที่ขึ้นอีกแห่งหนึ่งที่ถนนลาดพร้าว เขตบางกะปิ เมื่อ พ.ศ.2512 และกองบินถ่ายภาพทางอากาศได้อาศัยพื้นที่บริเวณกองทัพอากาศดอนเมืองบางส่วน ปัจจุบัน กรมแผนที่ทหาร ได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่ ถนนราชดำเนินนอก โดยได้ย้ายมาอยู่ร่วมกับ โรงเรียนแผนที่ทหาร จึงมีที่ทำการทั้งสิ้น 4 แห่งด้วยกัน

ภารกิจ-การแบ่งมอบ

การแบ่งมอบ

เป็นส่วนกิจการพิเศษ ชั้นตรง กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้บังคับบัญชา

เจ้ากรมแผนที่ทหาร (อัครา พลโท พลเรือโท พลอากาศโท)

อัตรานเฉพาะกิจ

หมายเลข ๓๓๐๐

ภารกิจ

มีหน้าที่ดำเนินการสำรวจทางพื้นดินและทางอากาศเพื่อจัดทำและผลิตแผนที่และภูมิสารสนเทศ สำหรับใช้ในการรักษาความมั่นคง และการพัฒนาประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานยีออเดซีและยีออฟิสิกส์ ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารแผนที่ มีเจ้ากรมแผนที่ทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำในการสำรวจและจัดทำข้อมูลแผนที่และภูมิสารสนเทศของประเทศ

เจตนารมณ์

ยึดถือนโยบายของรัฐบาล นโยบายของ รมว.กท. นโยบาย ผบ.ทสส. โดยยึดมั่นต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์

- การจัดหาทุนสถาบันพระมหากษัตริย์
- การพัฒนาขีดความสามารถในการสำรวจและทำแผนที่
- การพัฒนาและสนับสนุนข้อมูลแผนที่และข้อมูลภูมิสารสนเทศที่ทันสมัย
- การสร้างความร่วมมือทางด้านการสำรวจและทำแผนที่

หน่วยงาน กรมแผนที่ทหาร

- ส่วนบังคับบัญชา - กองกำลังพล

- กองแผนและโครงการ
- นายทหารตรวจสอบภายใน
- กองธุรการ
- กองการเงิน
- นายทหารพระธรรมนูญ
- แผนกงบประมาณ
- ส่วนปฏิบัติการ - กองยี่อเดซีและยี่อพิลิกส์
- กองเขตแดนระหว่างประเทศ
- กองบินถ่ายภาพทางอากาศ
- กองทำแผนที่
- กองภูมิศาสตร์
- กองพิมพ์
- ศูนย์ข้อมูลทางแผนที่
- สำนักงานเงินทุนหมุนเวียน
- เพื่อผลิตรูปถ่ายทางอากาศ
- ส่วนสนับสนุนและบริการ
- กองคลังแผนที่
- กองบริการ
- กองพยาบาล
- ส่วนการศึกษา - โรงเรียนแผนที่

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลโดยได้ศึกษากับบรรณารักษ์ห้องสมุดที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยให้เป็นบรรณารักษ์ที่มีผลงานดี ประจำปี จำนวน 28 คน และบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลจำนวน 217 คน พบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บรรหาร ราชมณี (2529, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามชนิดของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนแต่ละด้านมีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเองและน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

นนุช รุ่งกลิ่น (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ” พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ปัจจัย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยมี 4 ปัจจัย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสถานภาพทางสังคม

สุภาพ ดอกกุหลาบ (2533, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่าทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านสถานะของตำแหน่ง

ปราณี ศรีใส (2534, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรู้สึกลงในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการเมื่อพิจารณาทุกด้านโดยภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ผอบเถียร วงศ์ภักดี (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ พบว่าปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงมีการปฏิบัติงานฝึกอบรมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบแรง จูงใจในงานกับปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภาระครอบครัว รวมไปถึงสถานภาพสมรสและการอบรมทางการบริหารแตกต่างกันมีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

หรรษา สุขกาล (2538, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับสูงโดยพยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่ามีโอกาสได้รับผลตอบแทนและให้ความสำคัญของผลตอบแทนในระดับปานกลางและคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในลำดับแรกและแรงจูงใจจากความคาดหวังในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในลำดับสุดท้าย

เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์ธำรง (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 5” พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าของงานและการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับ คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จของงาน

อุทัย ปัญญาโกญ (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ” พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานปริมาณงานและความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สภาพการทำงาน และปัจจัยในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ดังนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ เงินเดือน และค่าจ้างตามลำดับ

อุกฤษณ์ ฟุ้งจร (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหลายด้านที่อยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน ตัวงาน สถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา การนิเทศ นโยบายและการบริหาร การยอมรับนับถือและความก้าวหน้า

โชติ เกิดบัณฑิต (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชายและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ด้านความสำเร็จของงานพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีและอายุ 31-40ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ตั้งแต่ 9001 บาทขึ้นไปมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จมากกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีรายได้ระหว่าง 5001-

7000 บาทและมีรายได้ ระหว่าง 7000-9000 บาท เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี นอกจากนี้ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความสำเร็จ พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพการสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งการประสบความสำเร็จมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสโสด

สุรีย์ พันธุ์รักษ์ (2541, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาจักรยานเสือภูเขา” พบว่า นักกีฬาจักรยานเสือภูเขาทั้งหมด มีแรงจูงใจในระดับมาก 6 ด้านตามลำดับ คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรัก ความถนัดและความสนใจ ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องและด้านเกียรติยศชื่อเสียง

จุฑาธินิ สิงห์ธัญ (2545, บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักรักษาโรค โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณอยู่ในระดับดีและผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานดีจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีเจตคติที่ดีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์การมาก ผู้ที่มีอายุมากจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีสถานภาพสมรสแล้ว

พิชญ อุตมกิจชัยวัฒน์ (2548, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน tooling fixture กรณีศึกษาบริษัท Group Seven Engineering จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยมีอายุ 20 - 25 ปี มีสถานภาพโสดมีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีประสบการณ์ในการทำงาน - 15 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 40,000 บาท และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการพนักงาน Tooling Fixture มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความ

รับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

กันยามาส ชูจิ้น (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชุมพร พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีแรงจูงใจโดยรวมในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประเภทของแรงจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ในระดับสูง และแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำกิจกรรมทางบวกในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำกิจกรรมสัมพันธ์ แต่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฐนิตา ปัตตานี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุทธกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าข้าราชการสถานีวิทยุทธกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและด้านการปกครองบังคับบัญชา และข้าราชการสถานีวิทยุทธกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาและรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน รวม 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายัณห์ ศรีสมุทรนาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่าใน 5 ด้านนั้น คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ค่าสถิติ t-test ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกชั้นยศสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวนมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เรณู สีนิล (2552, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนารวมทั้งการทดลองและประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษาโรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการบรรยาย แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม คู่มือแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงเรียนขนาดเล็ก และแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาเอกสาร หลักฐานที่ปรากฏ การรับฟังการบรรยาย การสนทนากลุ่ม การสอบถาม การสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ ขาดครู ขาดสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารที่เป็นระบบโดยเฉพาะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความเสียหายต่อระบบการทำงาน โรงเรียนจึงมีความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสม และผลจากการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แนวทางซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน เช่น การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญ 2) ดำเนินการ เช่น การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3) การติดตามและประเมินผล ผลการทดลองแนวทาง พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ในระดับมาก

เบญจมาศ ศรีทองดี (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ แยกตามกองที่ปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) กองบริหาร (2) กองผู้ป่วยนอก (3) กองสนับสนุนการพยาบาล (4) กองเภสัชกรรม และ (5) กองผู้ป่วยใน รวมทั้งสิ้น จำนวน 269 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิไม่เป็นสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน($X=3.72$)ด้านลักษณะงานที่ทำ($X = 3.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($X = 3.61$) ด้านความรับผิดชอบ ($X = 3.55$) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.35$) 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

(3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน (4) บุคลากรต่างประเภทกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชนิทท์ เกตุขำ (2532, หน้า 50 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni, 1967, pp.249-260) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูจำนวน 3,382 คนที่ เมืองมอนโร มลรัฐนิวยอร์ก โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริสเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของครูสูงได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่ทำให้ครูมีทัศนคติที่ต่ำคือ สภาพแวดล้อมจากการทำงาน และสิ่งที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งอยู่ในระดับที่ครูสามารถรับได้ คือ ความยุติธรรมจากการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพที่ดีของที่ทำงาน

Hammer (1971, p.3373 – A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐโอไฮโอ โดยนำทฤษฎีของเฮอริสเบอร์กมาใช้จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Iannone (1973, p.261) ได้ทำการศึกษาวิจัยว่าอะไรเป็นตัวจูงใจครูใหญ่ผลการวิจัยคนพบว่า ครูใหญ่มีทิศทางมุ่งสู่ความสัมฤทธิ์สูง และมีความพึงพอใจความสัมฤทธิ์ผลต่องานชื่อเสียงมีความถี่สูง ด้านความพอใจงานมากกว่าความไม่พอใจ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระดับหัวหน้า ความสัมพันธ์ของกลุ่ม การนิเทศและเทคนิค นโยบายและการบริหาร จะแสดงความถี่สูงอย่างมีนัยสำคัญด้านไม่พอใจในงานของครูใหญ่

Johnston and Bavin (1973, pp.136-141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก โดยศึกษากับประชากรจำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลียโดยใช้แบบสอบถามผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ งานที่กระทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

Jackson (1975, p.7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริสเบอร์กโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูงจำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ

อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน มากกว่าปัจจัยค่าจูน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่า ปัจจัยค่าจูนแต่อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

Schmidt (1977, p.7583 – A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา” พบว่า องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงาน แต่ความรับผิดชอบไม่ทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ไม่มีความพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

Ward (1978, p.602 – A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย” พบว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation) ของเฮร์ซเบอร์ก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน ได้ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มของปัจจัยจูงใจ เช่นเดียวกับของเฮร์ซเบอร์กส่วนความก้าวหน้าในงานถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยเท่ากัน ส่วนความรับผิดชอบและโอกาสที่ก้าวหน้า ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยอนามัย สำหรับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ของเฮร์ซเบอร์ก ครูใหญ่มีความเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและความมั่นคงของงาน ควรอยู่ในกลุ่มปัจจัยซึ่งตรงกับแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก

Stefanski (1978, p.1980 – A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของครูใหญ่กับการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาโดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ของเฮร์ซเบอร์ก เป็นตัวกำหนดสมมติฐานว่า ตัวจูงใจ (Motivation) นั้นมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจมากกว่าตัวประกอบด้านสุขอนามัย (Hygienes) และตัวสุขอนามัยเป็นตัวชี้ที่ชัดเจนและสำคัญในเรื่องความไม่พึงพอใจมากกว่าตัวจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูใหญ่ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับองค์ประกอบตัวแรงจูงใจเป็นตัวชี้บอกความพึงพอใจในงาน กลุ่มครูใหญ่ที่เป็นตัวชี้บอกถึงตัวประกอบด้านอนามัยก็เป็นตัวชี้ถึงความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าที่จะเป็นตัวชี้บอกตัวจูงใจ องค์ประกอบที่เป็นตัวจูงใจที่ตรวจพบ คือ ความสำเร็จ การยอมรับ และลักษณะของงาน องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงความไม่พึงพอใจในงาน ก็คือองค์ประกอบด้านสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือน และพบว่า ความพึงพอใจในงานของครูใหญ่กับการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาไม่สัมพันธ์กัน ในทำนองเดียวกัน กูดสันได้ทำการศึกษาทฤษฎีสอง องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก ที่ใช้กับครูประถมศึกษาในรัฐอลาบามา ผลที่ได้จากการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของเฮร์ซเบอร์ก กูดสันสรุปว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูพอใจในการทำงานและเจือใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยด้านชีวสังคมไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญแก่แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค่าจูน

Openshaw (1980, p.2471 A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจียผลการวิจัย ปรากฏว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงานแต่ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้นส่วนในด้าน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้นผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุกๆ ด้าน

Clements (1983, p.2567-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในปัจจัยจูงใจและองค์ประกอบภายนอกปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและเรื่องต่างๆไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญแต่ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในงานในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

Almahboob (1987, p.1402-A) ได้ศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซาอุดีอาระเบีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์และทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในซาอุดีอาระเบียเพื่อแสดงให้เห็นทัศนคติของอาจารย์เหล่านี้ที่มีต่อปัจจัยต่างๆอันมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและเพื่อพิสูจน์ว่ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ระหว่างปัจจัยเหล่านั้นกับคุณลักษณะส่วนตัวบางประการทั้งนี้โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กเป็นกรอบในการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดในขณะที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการบริหารทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจระหว่างอาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ธรรมชาติมีความพึงพอใจในงานของตนมากกว่าและไม่พอใจด้านการบริหาร ส่วนอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีความพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงานมากกว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จความรับผิดชอบ ตัวงานเอง ค่าจ้างสภาพในการทำงานของอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากกว่าและไม่พึงพอใจในด้านการบริหารงานน้อยกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ศาสตราจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความก้าวหน้า ค่าจ้างการบริหารงานและการนิเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร โดยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 23 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวนจำนวน 73 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 96 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 22 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวน จำนวน 62 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเลขสุ่มตามวิธีของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ,1970 pp,607 - 610) และสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 84 คน ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามสถานภาพชั้นยศนายทหาร

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการชั้นยศสัญญาบัตร	23	22
ข้าราชการชั้นยศประทวน	73	62
รวม	96	84

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ชั้นยศนายทหาร จำแนกเป็น ชั้นยศสัญญาบัตร และ ชั้นยศประทวน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาหลักเกณฑ์วิธีการในการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม
3. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัดตามตัวแปรสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกตัวแปร
5. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอรับคำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงของภาษา เนื้อหา โครงสร้างว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่จะใช้วัดและเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตรงกันพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาว่าสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าเนื้อหาของข้อคำถามใน แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (พงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 หน้า 117) แต่ถ้าได้คะแนนน้อยกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไปผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการทหารจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำผลจากการเก็บข้อมูลมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544 หน้า 253) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8746

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออกหนังสือแนะนำผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการ กองบริการ กรมแผนที่ทหาร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยติดต่อ ผู้อำนวยการ กองบริการ กรมแผนที่ทหารพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนติดตามขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำ

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

1.2 ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของ (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2544 หน้า 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 เปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ กรมแผนที่ทหาร จำแนกตามชั้นยศนายทหาร ด้วยการหาค่าที่ t-test

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 หน้า 117)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544 หน้า 253)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544 หน้า 75)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
- ** แทน นัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลในตาราง 4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามชั้นยศสัญญาบัตร ชั้นยศประทวน และในภาพรวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ปรากฏผลในตาราง 5 - 22

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามชั้นยศนายทหาร ปรากฏผลในตาราง 23

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลใน ตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศนายทหาร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	68	80.9
- หญิง	16	19.1
รวม	84	100
ชั้นยศทหาร		
- ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร	22	26.2
- ชั้นยศนายทหารประทวน	62	73.8
รวม	84	100

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 เพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และนายทหารชั้นยศประทวน จำนวนมากที่สุดถึง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาเป็นนายทหารชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร จำแนกตามชั้นยศ สัญญาบัตร ชั้นยศประทวน และในภาพรวม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ปรากฏผลในตาราง 5 - 22

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.75	0.72	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.76	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.86	0.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.81	0.75	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.54	0.89	มาก
รวมทุกด้าน	3.77	0.75	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ และรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย	3.81	0.65	มาก
2. ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น	3.71	0.67	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันที เพื่อความสำเร็จของงาน	3.71	0.67	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วย ตนเอง	3.73	0.86	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้ งานเสร็จเร็วขึ้น	3.81	0.75	มาก
รวมทุกด้าน	3.75	0.72	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.81$) ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.81$) ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น ($\bar{x} = 3.71$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกเป็นรายข้อ และรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.80	0.74	มาก
2. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.83	0.82	มาก
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ	3.87	0.71	มาก
4. ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ	3.95	0.71	มาก
5. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน	3.96	0.81	มาก
รวมทุกด้าน	3.88	0.76	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน ($\bar{X} = 3.96$) ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ ($\bar{X} = 3.95$) ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา	3.95	0.69	มาก
2. ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง	3.81	0.63	มาก
3. ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ	3.86	0.64	มาก
4. ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก	3.83	0.66	มาก
5. ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้	3.87	0.67	มาก
รวมทุกด้าน	3.86	0.66	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา ($\bar{x} = 3.95$) ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{x} = 3.87$) ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ ($\bar{x} = 3.86$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที	3.95	0.71	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	3.79	0.75	มาก
3. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	3.80	0.72	มาก
4. หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน	3.71	0.74	มาก
5. ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อทุกคนในหน่วยงาน	3.81	0.81	มาก
รวมทุกด้าน	3.81	0.75	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที (\bar{X} = 3.95) ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อทุกคนในหน่วยงาน (\bar{X} = 3.81) ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.80)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร (n = 84)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.39	0.92	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.57	0.96	มาก
3. ท่านพอใจในสถานภาพและตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.55	0.84	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ	3.62	0.96	มาก
5. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.57	0.78	มาก
รวมทุกด้าน	3.54	0.89	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ รู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ ($\bar{x} = 3.62$) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.57$) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.57$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ปรากฏผลในตาราง 11 – 16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้านข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.74	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	0.77	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.71	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.95	0.74	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.64	0.87	มาก
รวมทุกด้าน	3.91	0.77	มาก

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.95$) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย	3.82	0.80	มาก
2. ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น	3.82	0.73	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันทีเพื่อความสำเร็จของงาน	4.00	0.76	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	4.09	0.75	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	4.18	0.66	มาก
รวมทุกด้าน	3.98	0.74	มาก

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.18$) ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันทีเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.05	0.65	มาก
2. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.95	0.84	มาก
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ	4.05	0.79	มาก
4. ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ	4.18	0.73	มาก
5. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน	3.91	0.81	มาก
รวมทุกด้าน	4.03	0.77	มาก

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ ($\bar{X} = 4.18$) ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ ($\bar{X} = 4.05$) ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา	4.00	0.69	มาก
2. ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง	3.91	0.53	มาก
3. ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ	4.00	0.82	มาก
4. ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก	4.00	0.76	มาก
5. ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้	3.95	0.79	มาก
รวมทุกด้าน	3.97	0.71	มาก

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ ($\bar{x} = 4.00$) ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก ($\bar{x} = 4.00$) ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา ($\bar{x} = 4.00$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที	4.00	0.76	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	3.77	0.81	มาก
3. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	3.91	0.68	มาก
4. หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน	3.91	0.75	มาก
5. ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน	4.14	0.71	มาก
รวมทุกด้าน	3.95	0.74	มาก

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$) ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที ($\bar{X} = 4.00$) หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.45	0.91	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.68	1.04	มาก
3. ท่านพอใจในสถานภาพและตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.68	0.72	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศ	3.77	1.02	มาก
5. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.59	0.67	มาก
รวมทุกด้าน	3.64	0.87	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศ ($\bar{X} = 3.77$) ผู้บังคับบัญชามสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$) ท่านพอใจในสถานภาพและตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.68$)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นยศประทวน ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน ปรากฏผลในตาราง 11 – 16

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและ โดยรวมทุกด้านข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.67	0.69	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.75	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.63	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.76	0.74	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.51	0.90	มาก
รวมทุกด้าน	3.72	0.74	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 3.76$) และ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย	3.81	0.60	มาก
2. ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น	3.68	0.65	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันทีเพื่อ ความสำเร็จของงาน	3.61	0.61	มาก
4. ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง	3.60	0.86	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งาน เสร็จเร็วขึ้น	3.68	0.74	มาก
รวมทุกด้าน	3.67	0.69	มาก

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.81$) ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.68$) ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น ($\bar{x} = 3.68$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.71	0.76	มาก
2. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.79	0.81	มาก
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ	3.81	0.67	มาก
4. ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ	3.87	0.69	มาก
5. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน	3.98	0.82	มาก
รวมทุกด้าน	3.83	0.75	มาก

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรการปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน ($\bar{x} = 3.98$) ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ ($\bar{x} = 3.87$) ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ ($\bar{x} = 3.81$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหารชั้นยศประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา	3.94	0.70	มาก
2. ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง	3.77	0.66	มาก
3. ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ	3.81	0.57	มาก
4. ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก	3.77	0.61	มาก
5. ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้	3.84	0.63	มาก
รวมทุกด้าน	3.83	0.63	มาก

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา ($\bar{x} = 3.94$) ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{x} = 3.84$) ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ ($\bar{x} = 3.81$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศ
ประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาทันที	3.94	0.70	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ	3.79	0.73	มาก
3. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	3.76	0.74	มาก
4. หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน	3.65	0.73	มาก
5. ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนใน หน่วยงาน	3.69	0.82	มาก
รวมทุกด้าน	3.76	0.74	มาก

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที ($\bar{X} = 3.94$) ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ ($\bar{X} = 3.79$) ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของข้าราชการทหาร ชั้นยศ ประทวน ต่อสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมทุกข้อ

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.37	0.93	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	3.53	0.94	มาก
3. ท่านพอใจในสถานภาพและตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.50	0.88	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศ	3.56	0.93	มาก
5. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.56	0.82	มาก
รวมทุกด้าน	3.51	0.90	มาก

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ระดับแรก คือ รู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศ ($\bar{X} = 3.56$) ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.56$) ผู้บังคับบัญชามสนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.50$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ปรากฏผลในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกเป็นชั้นยศนายทหาร โดยรวมและรายด้าน

สภาพแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการทหาร ชั้นยศสัญญาบัตร (n = 22)		ข้าราชการทหาร ชั้นยศประทวน (n = 62)		T - test
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.98	0.74	3.67	0.69	3.109**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	0.77	3.83	0.75	2.671**
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.97	0.71	3.83	0.63	4.905**
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	3.95	0.74	3.76	0.74	2.194**
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.64	0.87	3.51	0.90	3.938**
รวมทุกด้าน	3.91	0.77	3.72	0.74	6.210**

**มีนัยสำคัญมากกว่า 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านและรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานของหน่วย บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งนี้เป็นเพราะความร่วมมือร่วมใจกันช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ซึ่งกัน และกันตลอดจนทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาประสานงาน ทำงานด้วยกันเป็นทีมเป็นระบบตามสายการบังคับบัญชา ได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการ ทำงานมีลักษณะเป็นแบบพี่แบบน้องทุกคนตระหนักในภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายโดย คำนึงถึงเกียรติภูมิศักดิ์ศรีเป้าหมายผลสำเร็จของหน่วยเป็นประการสำคัญนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้สนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังพลได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน อาทิ ส่งไปเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยโดยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบ สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร จำแนกตามชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 23 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวน จำนวน 73 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 96 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหารชั้นยศ สัญญาบัตร จำนวน 22 คน และข้าราชการทหารชั้นยศประทวน จำนวน 62 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเลขสุ่มตามวิธีของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan ,1970 pp.607 - 610) และสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ จำแนกเป็นชายและหญิง ชั้นยศนายทหาร จำแนกเป็นชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's) Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออกหนังสือแนะนำผู้วิจัยถึง ผู้อำนวยการ กองบริการ กรมแผนที่ทหาร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเองโดยติดต่อผู้อำนวยการกองบริการ กรมแผนที่ทหาร พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนติดตามขอรับแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำแนกตามชั้นยศนายทหาร ด้วยการหาค่าที่ t - test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน
2. ข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร ชั้นยศสัญญาบัตรกับชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ซาติมาลา (2537, หน้า 93) ที่ศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือน ชโลธร (2541, หน้า 79) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลของการเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรมีความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามภารกิจประกอบกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ ยกช่อกชมเชยให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพในทุกภารกิจซึ่งก็จะนำไปสู่การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานซึ่งถือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่มีผลทำให้ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรต้องการจะเกิดขึ้นกับตนเอง จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูงที่สุด และ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพและการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาฝึกอบรมศึกษาดูงานในที่ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่งเลื่อนยศ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยที่มีหน้าที่พัฒนาและสนับสนุนหน่วยงานหลักๆ ของกรมแผนที่ทหาร โอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตไปดำรงตำแหน่งสำคัญๆ เป็นไปได้น้อย ในขณะที่ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะผลักดันให้ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานได้มีขวัญกำลังใจมีความรักดีต่อหน่วยงานไม่คิดจะย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายทหารชั้นยศสัญญาบัตรได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ส่วนการเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นยศทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร พบว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนมีความต้องการที่จะ

ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามภารกิจประกอบกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอันจะนำไปสู่ความพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละและตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพใน ทุกภารกิจซึ่งก็จะนำไปสู่การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานซึ่งถือเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่มีผลทำให้ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนต้องการจะให้เกิดขึ้นกับตนเอง จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูงสุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าข้าราชการทหารชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เข้ารับการประชุมสัมมนาและการศึกษาต่อมีน้อยประกอบกับหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีกรอบภารกิจหลักโดยทำหน้าที่ในการพัฒนาและสนับสนุนให้กับหน่วยงานหลักๆ ของกรมแผนที่ทหารใน ขณะเดียวกันอาจติดขัดเกี่ยวกับระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับข้อจำกัดของการกำหนดตำแหน่งที่ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนจะเติบโตในหน้าที่ได้รวมถึงนโยบายการลดอัตรากำลังพลขอทหารก็มีผลต่อความก้าวหน้าของ ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนเช่นกัน ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดเกิดประ โยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดา พันชมภู (2531, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นไปได้ที่ทำให้ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาข้าราชการทหารทั้งนายทหารชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นยศประทวนให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่สูงขึ้นโดยศึกษาพฤติกรรมความต้องการและพยายามหามาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการทหารทุกนายอย่างเท่าเทียมกัน
2. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนได้รับการพัฒนาตนเองให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการทหารชั้นยศประทวนได้มี โอกาสได้รับผิดชอบงานในภารกิจสำคัญๆตาม ศักยภาพความแตกต่างของแต่ละนายภายใต้การกำกับดูแลอยู่ห่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในองค์ประกอบอื่นๆ ที่แตกต่างกัน ออกไป เช่น การให้อำนาจ การประสานหรือร่วมมือกันในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองอื่นๆ ที่เป็นหน่วยขึ้น ตรงกับกรมแผนที่ทหาร

3. ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองอื่นๆ ที่เป็น หน่วยขึ้นตรงกับกรมแผนที่ทหาร

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุขวงศ์. จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :โอเดียนสโตร์. 2538.

กรองจิตต์ พรหมรักษ์. แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและ

ไม่ได้รับรางวัล. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ, 2529. อัดสำเนา.

กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

ชัตติยา ต้วงสำราญ. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543. อัดสำเนา.

โควิน คลังแสง. การสร้างชุดพัฒนาตนเอง เรื่องเทคนิคการจูงใจในการทำงานสำหรับผู้บริหารวิชาการใน

สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.อัดสำเนา.

จุฑาธิณี สิงห์รัญ. แนวทางการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของนักรการภารโรง โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ

จังหวัดสมุทรสาคร. ปรินญาณินพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545. อัดสำเนา.

ชนินทร์ เกตุขำ. ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยา นิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.

โชติ เกิดบัณฑิต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลจังหวัด

ราชบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2539.

อัดสำเนา.

ชมชื่น สมประเสริฐ. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด.

(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

อัสสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : เทพนิมิตรการพิมพ์, 2544.

ต้นติมา ดั่งโยธา. แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต.

ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ, 2540. อัสสำเนา.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.

เทพพนม เมืองแมน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.

ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

นงนุช รุ่งกลิ่น. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

ภาคเหนือ. ปรินูญานิพนธ์ ค.ม. (สาขามัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2530. อัสสำเนา.

บรรหาร ราชมณี. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความ

พึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ค.ม. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

บุญเรือน ชโลธร. ความพึงพอใจในการทำงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

ปราณี ศรีใส. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2534. อัดสำเนา.

ผอบเอียด วงศ์ภักดี. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย.

ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537. อัดสำเนา.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

เพ็ญรุ่ง กวีรัตน์อำรง. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

เขตการศึกษา 5. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาหลักสูตร และการนิเทศ). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538. อัดสำเนา.

โยธิน ศันสนยุทธ. มนุษย์สัมพันธ์. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

ลัดดาวลัย ศานตินิรันดร. แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538. อัดสำเนา.

ศักดา พันชมภู. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาานิพนธ์

กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.

ศิริโสภาค บุรพาเดช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2529.

ศรียรัตน์ บุญอริยะ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี

ต่อแบบผู้นำ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2538. อัดสำเนา.

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงาน

ของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ :

ธรรมนิติ จำกัด, 2538.

สมศักดิ์ ชาทิมมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2537.

สุชา จันทรเอม. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

สุชาดา สุธรรมรักษ์. จิตวิทยาเบื้องต้น. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2531.

สุภาพ ดอกกุหลาบ. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหมวดวิชาใน

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(สาขาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.

สุรีย์ พันธุ์รักษ์. แรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาจักรยานเสือภูเขา. ปรินญาณินพนธ์ ค.ม. (สาขาพลศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2541. อัดสำเนา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสุนิษฐ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพฯ :

บริษัท เฟื่องฟ้าพรินติ้ง จำกัด. 2544.

สุชาดา คำสุชาติ. แรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล., 2536. อัดสำเนา.

โสภา ชูพิกุลชัย. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

_____ สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

หรรษา สุขกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

วิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. อัดสำเนา.

หลุย จำปาเทศ. จิตวิทยาการจูงใจ. ม.ป.ท., 2535.

อารีย์ พันธุ์มณี. จิตวิทยาการสอน. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์เลิฟเพรส จำกัด, 2534.

อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัด

กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ (สาขาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532 อัดสำเนา.

อุกฤษณ์ ฟุ้งขจร. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539. อัดสำเนา.

อุทัย ปัญญาโกญ. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539. อัดสำเนา.

อรุณ รักษ์ธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

- Almahboob, A.E. "An investigation of the degree of job satisfaction among university faculty in Saudi Arabian Universitie" Doctoral Dissertation, University of Pittsburg, 1987.
Dissertation Abstracts International. 48 (1987) : 1402 A.
- Alderfer, Clayton P. **Existence Relatedness and Growth.** New York : Free Press, 1972.
- Andreas, Burton G. **Experimental Psychology.** 2 nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1970.
- Best, John W. **Research in Education.** Englerood Cliffs, New Jersey : Prentice -Hall Inc.,1970.
- Berelson, Bernard. and Gary A. Steiner. **Human Behavior.** New York : Harcourt, 1964.
- Cronbach, Lee J, **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed., New York:Harper & Row Publisher, 1984
- Clements, Evelyn. "A Study of the Relationship between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personel Workers in Community Colleges,"
Dissertation Abstracts International. 48(8) : 2567 - A. February, 1983.
- Hammer, Robert Engine. "Job Satisfaction of Special Class Teacher In Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory." **Dissertation Abstracts International.** 31(7) : 3373 - A ; January, 1971.
- Heyel, Carl. **Encyclopedia of management.** New York : Reinhold Publishing Cooperation, 1963.
- Hilgard, Emnest R. and Atkinson, Richard C. **Introduction to Psychology.** New York: Harcourt Brace & Word Inc., 1967.
- Herzberg, Frederocl. **The Motivation of Work.** 2rd ed. New York : John Wiley andersons Inc. 1959.

Iannone, Ronn. **"What Motivates Principals."** The Journal of Education Research. 66 (6)
: 261 ;February, 1973.

Jackson, Dale Russell. **"A Study of University Administrators Perceptions Related to the
Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory."** Dissertation
Abstracts International. 12 : 7560 - A ; July, 1975.

Johnton, Ruth and Ronald A. Bavin **"Herzberg and Job Satisfaction,"** Personnel Practice
Bulletin. 29(2) : 136-141; June, 1973.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. **"Determining Sample Size for Research Activities."**
Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 (3):
607-610 ; August, 1970.

Lawler , Edward E. and Lyman W. Porter. **"The Effect of Performance on Job Satisfaction."**
Industrial Relations. 7(1): 22 ; January, 1977.

Luthans, Fred. **Organizational Behavior.** 4th ed., New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality.** 2nd ed., New York : Harper & Row
Publishers Inc.. 1970.

McClelland, David C. **The Achieving Society.** New York : Van Nostrad, 1961.

McGregor, Dauglas. **The Human Side of Enterprise.** New York :McGraw - Hill Book Company,1960.

Mitchell, Stephen Andrew. **"Perceptions of Learning Environment and Intrinsic Motivation in
Physical Education : Predictive Relationships With Achievement Goals and Perceived
Ability (Motivation)."** Dissertation Abstracts. PHD. Syracuse University, 1992.

- Olasiji, T.D. "Application of the motivator Hygiene theory of job satisfaction and job dissatisfaction among administrators and academic staff of a selected University in Nigeria. DoctoralDissertation, University of Oklahoma," *Dissertation Abstracts International*. 44 : 07 A; 1983.
- Openshaw, Howard. "Job Satisfaction Determenats among Faculty and Administrators : An Application of Herzberg Motivator Hygiene Model in Higher Education," *Dissertation Abstracts International*. 49(6) : 2470 A -2471 A; December, 1980.
- Schmidt, Gene L. "Job Satisfaction Among Secondary School Administration." *Dissertation Abstracts International*. 1 :7583- A ; August, 1977.
- Steers, Richard M. and Porter, Layman W. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw - Hill, Inc., 1979.
- Stefanski, Charles Francis. "The HerzBerg Job Satisfaction Theory as it Applies Selected High School Principals in Pensylvania." *Dissertation International*. 39(2) : 1980 - A ;August,1978.
- Sanford, Fillmore H. and Lawrence S. Wrightman. **Psychology**. 3rd ed. Belmong : Books Cole, 1970.
- Vroom, Victor H. **Work and Motivation**. New York: John Wiley & Sons, Inc.,1964.
- Ward, Charles S. "Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Elementary Principals *Dissertation Abstracts International*". 39(2) :602 - A ; August, 1978
- Yamane, Taro. **Elementary Sampling Theory**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice. Hall, 1967.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มี 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน
3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นยศประทวนได้กรุณาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาย มนูญ สุรินราช

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

เพศ ชาย หญิง

สภาพชั้นยศของท่าน

ข้าราชการทหารชั้นยศสัญญาบัตร

ข้าราชการทหารชั้นยศประทวน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับแรงจูงใจทางขวามือที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ลำดับ	สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสำเร็จของงาน					
1	ท่านต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย					
2	ท่านต้องการที่จะทำงานให้เสร็จสิ้น					
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานท่านได้รับแก้ไขทันทีเพื่อความสำเร็จของงาน					
4	ท่านรู้สึกภูมิใจที่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง					
5	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยกันทำงานเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น					
	การได้รับการยอมรับนับถือ					
1	ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2	การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
3	ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในโอกาสพิเศษให้ท่านทำ					
4	ท่านต้องการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่สำคัญๆ					
5	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการจัดสรรกรปฏิบัติหน้าที่แก่ท่าน					
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1	ท่านได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา					
2	ท่านต้องการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง					

ลำดับ	สภาพแรงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	ท่านได้เสียสละเพื่อหน้าที่การงานเสมอ					
4	ท่านพอใจที่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอีก					
5	ท่านต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนี้					
	ความรับผิดชอบต่องาน					
1	ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทันที					
2	ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ					
3	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
4	หน่วยงานมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงาน					
5	ท่านร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน					
	ความก้าวหน้าในงาน					
1	ท่านพอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
2	ผู้บังคับบัญชานับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
3	ท่านพอใจในสถานภาพและตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
4	ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ					
5	ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การงานอย่างเท่าเทียมกัน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน.....

เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ.....

เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....

เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่องาน.....

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	สิบเอกมณูญ สุรินราช
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤศจิกายน 2539
สถานที่เกิด	จ.สกลนคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ.2562
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ.2559 ช่างซ่อมรถยนต์ แผนกขนส่ง กองบริการ กรมแผนที่ทหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ช่างซ่อมรถยนต์ แผนกขนส่ง กองบริการ กรมแผนที่ทหาร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2/28 ร่มเกล้า40 แขวงคลองสามประเวศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ