

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ธนธิดา ดิษยบุตร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2541

ISBN 974 - 639 - 652 - 8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

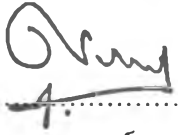
**FACTORS INFLUENCING WORKING MOTIVATION
OF THE THAI ROYAL NAVAL OFFICERS**

Miss Thanathida Disayabutr

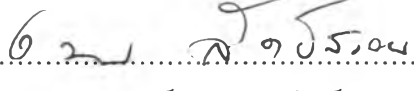
**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Sociology
Department of Sociology and Anthropology
Graduate School
Chulalongkorn University
Academic Year 1998
ISBN 974 - 639 - 652 - 6**

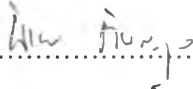
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ
โดย นางสาว ธนธิดา ดิษยบุตร
ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ดินณะกุล

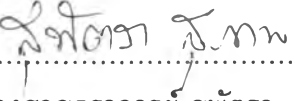
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของภาคศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุภาวัฒน์ ชุตินวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ งามพิศ สัตย์สงวน)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ดินณะกุล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ)

ธนิตา ดิษยบุตร : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการทหารเรือ (FACTORS INFLUENCING WORKING
MOTIVATION OF THE THAI ROYAL NAVAL OFFICERS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.นิเทศ ดินณะกุล, 124 หน้า.

ISBN 974 - 639 - 652 - 8.

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ
ใช้กรอบของตัวแปร 9 ตัว ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกว่าหน่วย
งานเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่ตนได้รับการตอบสนอง
จากหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ โดยศึกษาข้าราชการทหารเรือชั้น
สัญญาบัตรและข้าราชการทหารเรือชั้นประทวน จำนวน 201 นาย ที่สังกัดกรมวิทยาศาสตร์
ทหารเรือ

สมมติฐานหลักของการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อ
อาชีพทหารเรือ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ความ
คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการสูง จะ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ
ทหารเรือ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ความ
คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความ
สำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า สมมติฐานทุกข้อเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาวิชา สังคมวิทยา
ปีการศึกษา 2541

ลายมือชื่อนิสิต ธนิตา ดิษยบุตร
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. นิเทศ ดินณะกุล
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3970643724: MAJOR sociology

KEY WORD:

WORKING MOTIVATION / THAI ROYAL NAVAL OFFICERS

THANATHIDA DISAYABUTR : FACTORS INFLUENCING WORKING MOTIVATION OF THE THAI ROYAL NAVAL OFFICERS. THESIS ADDVISOR :

ASSIST. PROF. NITHET TINNAKUL, Ph. D. 124 pp. ISBN 974 – 639 – 652 – 8.

The objective of this analytical study is confined to the verification of the relevant factors influencing the working motivation of Thai Royal Naval Officers. The major variables are as follows : the occupation commitment, the sense of security, the organization's good name, the positive returns, the possible achievement, the work satisfaction, the assigned responsibilities, the incomes and other benefits. The samples of 201 naval officers attached to The Royal Naval Sciences Department have been employed.

The hypotheses have been that factors have played the causal and significant roles in upholding the high working motivation of the personnel under study.

Consequently, the findings have essentially, confirmed the validity the proposed hypotheses.

ภาควิชา.....สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
สาขาวิชา.....สังคมวิทยา
ปีการศึกษา.....2541

ลายมือชื่อนิติ.....ธันธิดา อธิษฐาน
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....ท.ท. นิตย
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับคำแนะนำ ความช่วยเหลือและการให้กำลังใจ จากบุคคลหลายท่าน จึงใคร่ขอกล่าวนามไว้เป็นเกียรติ ณ ที่นี้

รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ อดีตหัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ได้ให้โอกาสแก่ลูกศิษย์ในการเข้ามาเรียนในสถาบันนี้ อีกทั้งยังให้คำปรึกษา คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาวิจัยในการเขียนวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

รองศาสตราจารย์ ดร. งามพิศ สัตย์สงวน หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาและอดีตผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยสังคมศาสตร์และมานุษยศาสตร์ ฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการเขียนวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังให้โอกาส สละเวลาอย่างมาก และหวังดีต่อลูกศิษย์ทุกคนเสมอ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ดินณะกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการเขียนวิทยานิพนธ์อย่างมาก และเป็นกำลังใจให้ศิษย์ทุกคนจนสามารถสำเร็จการศึกษาด้วยดี

คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาขาวิชาความรู้อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ผู้ช่วยทำโปรแกรมการคำนวณหาค่าทางสถิติ และผู้ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนต่างๆ

คำให้กำลังใจ คำปลอบโยน คำปรึกษา และความช่วยเหลือต่างๆ จาก คุณพ่อ คุณแม่ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามและมีความอดทนในการวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี และ ศุภฤกษ์ ดิษยบุตร พี่มัลลิกา จินาคำ, พี่ยุวดี, คู่แม่เปลี่ยน, พี่จิตติมา แสงตะวัน, พ.ต.ต.ศารทูล ประดิษฐ์, ร.ต.ท.วรัญญู กุลติลก ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงพี่ๆ ทุกคน ในรุ่น C9 ซึ่งไม่อาจเอ่ยนามได้ทั้งหมด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ และขอขอบคุณผู้ที่เอ่ยนามข้างต้นทั้งหมด ที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาว ธนธิดา ดิษยบุตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	7
- ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
- ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์.....	10
- ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก.....	13
- ทฤษฎีแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด.....	13
- ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน.....	14
- แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	15
- แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่ออาชีพ.....	26
- แนวคิดเรื่องความเสมอภาค.....	30
- แนวคิดเรื่องความคาดหวัง.....	31
- ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	37
สมมติฐานการวิจัย.....	38
นิยามศัพท์.....	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	43
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
- วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
- การทดสอบเครื่องมือ.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
- การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
- การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	50
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	51
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการทหารเรือ.....	54
- การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....	82
- ผลสรุปการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือ.....	101
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	103
รายการอ้างอิง.....	114
ภาคผนวก.....	118
ประวัติผู้เขียน.....	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวนร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง..... 51
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ..... 55
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงาน เป็นที่พึงพิงได้..... 58
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงาน มีชื่อเสียง..... 61
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากหน่วยงาน..... 64
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อหน่วยงาน..... 67
ตารางที่ 7	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความสำเร็จในงาน..... 70
ตารางที่ 8	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 73
ตารางที่ 9	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรับผิดชอบ..... 76
ตารางที่ 10	แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 11	แสดงค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ โดยเรียงลำดับแรงจูงใจสูงไปหาค่า..... 81
ตารางที่ 12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ..... 82
ตารางที่ 13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ..... 84
ตารางที่ 14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ..... 86
ตารางที่ 15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....88
ตารางที่ 16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....90
ตารางที่ 17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ..... 92
ตารางที่ 18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ..... 94
ตารางที่ 19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....96
ตารางที่ 20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....98
ตารางที่ 21	สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากสูงไปหาค่า..... 100
ตารางที่ 22	สรุปค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ โดยเรียงลำดับจากระดับแรงจูงใจสูงไปหาค่า.....105
ตารางที่ 23	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.....109