

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จะเสนอข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ
- ส่วนที่ 3 การเสนอผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ
- ส่วนที่ 4 การเสนอผลการสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือ

ส่วนที่ 1 : การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารเรือ ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ จากจำนวนแบบสอบถาม 201 ชุด ได้รับกลับคืนมา 181 ชุด ลักษณะข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	144	79.6
- หญิง	37	20.4
รวม	181	100.0
2. อายุ		
- 21 – 30 ปี	82	45.3
- 31 – 40 ปี	53	29.3
- 41 – 50 ปี	35	19.3
- 50 ปีขึ้นไป	11	6.1
รวม	181	100.0
3. การศึกษา		
- มัธยมศึกษาปีที่ 6	45	24.9
- อนุปริญญา	42	23.2
- ปริญญาตรี	81	44.8
- สูงกว่าปริญญาตรี	13	7.2
รวม	181	100.0

ตารางที่ 1 (ข้อมูลทั่วไป) ต่อ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับชั้นยศ		
- ชั้นสัญญาบัตร	60	33.1
- ชั้นประทวน	121	66.9
รวม	181	100.0
5. อัตราเงินเดือนต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 5,000 บาท	36	19.9
- 5,001 – 10,000 บาท	93	51.4
- 10,001 – 20,000 บาท	45	24.9
- 20,000 บาทขึ้นไป	7	3.9
รวม	181	100.0
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ		
- 1 – 5 ปี	62	34.3
- 6 – 10 ปี	38	21.0
- 11 – 15 ปี	25	13.8
- 16 – 20 ปี	18	9.9
- 20 ปีขึ้นไป	38	21.0
รวม	181	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

2. อายุ จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และกลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปี

จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ส่วนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

3. การศึกษา จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ส่วนกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

4. ระดับชั้นยศ จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับยศชั้นประทวน ที่มียศตั้งแต่พันจ่าเอกพิเศษถึงจ่าตรี มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.9 ส่วนนายทหารระดับยศชั้นสัญญาบัตร ที่มียศตั้งแต่นาวาเอกพิเศษถึงเรือตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

5. อัตราเงินเดือนต่อเดือน จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.9 ส่วนกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ จะเห็นว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 1 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 6 – 10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีผู้ตอบเท่ากันคือจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 16 – 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

ส่วนที่ 2 : การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาแจกแจงหาความถี่ โดยจะวิเคราะห์ในข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และแสดงค่าเฉลี่ยโดยรวมของคะแนน (X) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการในแต่ละปัจจัยของข้อความที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ
2. ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้
3. ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง
4. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน
5. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
6. ความสำเร็จในงาน
7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
8. ความรับผิดชอบ
9. เงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ

ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการทหารเรือและคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	71	39.2
- เห็นด้วย	102	56.4
- ไม่เห็นด้วย	8	4.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-
รวม	181	100.0
2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีหากมีอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	15.5
- เห็นด้วย	45	24.9
- ไม่เห็นด้วย	77	42.5
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	31	17.1
รวม	181	100.0
3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพทหารเรือของท่าน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	62	34.3
- เห็นด้วย	107	59.1
- ไม่เห็นด้วย	7	3.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.8
รวม	181	100.0

ตารางที่ 2 (ระดับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ) ต่อ

ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและภูมิใจในอาชีพนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57	31.5
- เห็นด้วย	92	50.8
- ไม่เห็นด้วย	30	16.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 3.08

จากตารางที่ 2 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการทหารเรือและคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่มีผู้ตอบ

2. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ทันทีหากมีอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

3. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพทหารเรือของท่าน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและภูมิใจในอาชีพนี้โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และไม่เห็นด้วย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.6
- เห็นด้วย	102	57.5
- ไม่เห็นด้วย	58	32.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.9
รวม	181	100.0
2. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่รับจากหน่วยงานไม่คุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.5
- เห็นด้วย	64	35.4
- ไม่เห็นด้วย	96	53.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	6.1
รวม	181	100.0
3. งานในหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	39	21.5
- เห็นด้วย	119	65.7
- ไม่เห็นด้วย	20	11.0
- ไม่เห็นด้วย	3	1.7
รวม	181	100.0

ตารางที่ 3 (ระดับความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้) ต่อ

ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	จำนวน	ร้อยละ
4. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสามารถช่วยเหลือคลายปัญหาต่างๆ ได้		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	11.6
- เห็นด้วย	121	66.9
- ไม่เห็นด้วย	32	17.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.9
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้โดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.80

จากตารางที่ 3 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

2. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานไม่คุ้มค่ากับความอดทนหะที่ได้อุทิศให้กับงาน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

3. งานในหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงดีแล้ว พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

และไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

4. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาต่างๆ ได้ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการเรือ ด้านความรู้สึกว่า
หน่วยงานมีชื่อเสียง

ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	จำนวน	ร้อยละ
1. ในความเห็นของท่านคิดว่ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่มี ชื่อเสียงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกองทัพเรือ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	23.8
- เห็นด้วย	104	57.5
- ไม่เห็นด้วย	29	16.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.8
รวม	181	100.0
2. กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจให้ท่านเลือกที่จะ เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	41	22.7
- เห็นด้วย	108	59.7
- ไม่เห็นด้วย	27	14.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.8
รวม	181	100.0
3. กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่ไม่ค่อยมีความโดดเด่นมาก นักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	12.2
- เห็นด้วย	77	42.5
- ไม่เห็นด้วย	56	30.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	26	14.4
รวม	181	100.0

ตารางที่ 4 (ระดับความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง) ต่อ

ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็น หน่วยงานที่น่าเลือกเข้ามาทำงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	42	23.2
- เห็นด้วย	106	58.6
- ไม่เห็นด้วย	29	16.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้โดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.88

จากตารางที่ 4 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. ในความเห็นของท่านคิดว่ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกองทัพเรือ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.8

2. กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจให้ท่านเลือกที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.8

3. กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่ไม่ค่อยมีความโดดเด่นมากนัก เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ

ไม่เห็นด้วย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นหน่วยงานที่น่าเลือกเข้ามาทำงาน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	12.2
- เห็นด้วย	114	63.0
- ไม่เห็นด้วย	41	22.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2
รวม	181	100.0
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	11.0
- เห็นด้วย	120	66.3
- ไม่เห็นด้วย	37	20.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2
รวม	181	100.0
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพได้เป็นอย่างดี เช่น ส่งไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	13.8
- เห็นด้วย	103	56.9
- ไม่เห็นด้วย	46	25.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	3.9
รวม	181	100.0

ตารางที่ 5 (ระดับความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน) ต่อ

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. การทำงานในหน่วยงานนี้ไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	15	8.3
- เห็นด้วย	57	31.5
- ไม่เห็นด้วย	87	48.1
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	22	12.2
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานโดยรวม (\bar{X})

เท่ากับ 2.79

จากตารางที่ 5 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

3. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ส่งไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถาม

ถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

4. การทำงานในหน่วยงานนี้ไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานของท่านแสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	38	21.0
- เห็นด้วย	102	56.4
- ไม่เห็นด้วย	32	17.7
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	9	5.0
รวม	181	100.0
2. หากท่านถูกย้ายงานจากกองงานที่สังกัดอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานกองใหม่คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานกองเดิมแต่อย่างใด		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	18	9.9
- เห็นด้วย	111	61.3
- ไม่เห็นด้วย	44	24.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.4
รวม	181	100.0
3. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความเป็นธรรมเหมือนเพื่อนร่วมงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.8
- เห็นด้วย	50	27.6
- ไม่เห็นด้วย	91	50.3
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	24	13.3
รวม	181	100.0

ตารางที่ 6 (ระดับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน) ต่อ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	50	27.6
- เห็นด้วย	121	66.9
- ไม่เห็นด้วย	9	5.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	0.6
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.89

จากตารางที่ 6 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. หน่วยงานของท่านแสดงให้เห็นว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.0 และไม่เห็นด้วย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

2. หากท่านถูกย้ายจากกองงานที่สังกัดอยู่ในขณะนี้เพื่อไปทำงานกองใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานกองเดิมแต่อย่างใด พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

3. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความเป็นธรรมเหมือนกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน

24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

4. ท่านเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และไม่เห็นด้วย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุดเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความสำเร็จ
ในงาน

ความสำเร็จในงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	13.8
- เห็นด้วย	129	71.3
- ไม่เห็นด้วย	25	13.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1
รวม	181	100.0
2. ผลจากการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังและ เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	27	14.9
- เห็นด้วย	134	74.0
- ไม่เห็นด้วย	20	11.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-
รวม	181	100.0
3. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นคุณค่าในงานที่ท่านได้ทุ่มเทความ พยายามในการทำงานอย่างเต็มที่		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	11	6.1
- เห็นด้วย	56	30.9
- ไม่เห็นด้วย	93	51.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	11.6
รวม	181	100.0

ตารางที่ 7 (ระดับความสำเร็จในงาน) ต่อ

ความสำเร็จในงาน	จำนวน	ร้อยละ
4. หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมักได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	13	7.2
- เห็นด้วย	81	44.8
- ไม่เห็นด้วย	71	39.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.8
รวม	181	100.0
5. การปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงานนี้ เมื่อได้รับความสำเร็จมีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานมาก		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	25	13.8
- เห็นด้วย	116	64.1
- ไม่เห็นด้วย	34	18.8
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.3
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในงานโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.80

จากตารางที่ 7 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ พบว่าข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วย มีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

2. ผลจากการปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังและเกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มี

ความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่มีผู้ตอบ

3. ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงท่าทีว่าเห็นในคุณค่าในงานที่ท่านได้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

4. หลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านมักได้รับแจ้งผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

5. การปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงาน เมื่อได้รับความสำเร็จมีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานมาก พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
1. การปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงานได้รับความสำเร็จมีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับท่าน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21	11.6
- เห็นด้วย	106	58.6
- ไม่เห็นด้วย	46	25.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.4
รวม	181	100.0
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	29	16.0
- เห็นด้วย	106	58.6
- ไม่เห็นด้วย	36	19.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	10	5.5
รวม	181	100.0
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านและได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	23.8
- เห็นด้วย	105	58.0
- ไม่เห็นด้วย	27	14.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.3
รวม	181	100.0

ตารางที่ 8 (ระดับลักษณะงานที่ปฏิบัติ) ต่อ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
4. บางครั้งท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ต่องานที่ท่านทำอยู่		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	19	10.5
- เห็นด้วย	64	35.4
- ไม่เห็นด้วย	78	43.1
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	20	11.0
รวม	181	100.0
5. ท่านมีความรู้สึกว่างงานที่ท่านอยู่กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	39	21.5
- เห็นด้วย	100	55.2
- ไม่เห็นด้วย	36	19.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6	3.3
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.82

จากตารางที่ 8 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. การปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงานเมื่อได้รับความสำเร็จมีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับท่าน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 36 คน

คิดเป็นร้อยละ 19.9 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านและได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

4. บางครั้งท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อตำแหน่งที่ท่านทำอยู่ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนผู้ตอบใกล้เคียงกันกับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

5. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และไม่เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านเข้าใจในบทบาทของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61	33.7
- เห็นด้วย	112	61.9
- ไม่เห็นด้วย	8	4.4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-
รวม	181	100.0
2. ท่านยินดีที่จะทำงานพิเศษนอกจากงานประจำ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	52	28.7
- เห็นด้วย	115	63.5
- ไม่เห็นด้วย	12	6.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1
รวม	181	100.0
3. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	12	6.6
- เห็นด้วย	70	38.7
- ไม่เห็นด้วย	95	52.5
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4	2.2
รวม	181	100.0

ตารางที่ 9 (ระดับความรับผิดชอบ) ต่อ

ความรับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
4. การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นเพียงการแนะนำวิธีการทำงานเท่านั้น โดยที่ท่านยังคงต้องรับผิดชอบต่องานนั้นโดยตรงจนบางครั้งทำให้วิธีการทำงานขาดความเป็นระบบและไม่มีความชัดเจน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	16	8.8
- เห็นด้วย	89	49.2
- ไม่เห็นด้วย	71	39.2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	2.8
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.83

จากตารางที่ 9 จากผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. ท่านเข้าใจในบทบาทของตนเองและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่มีผู้ตอบ

2. ท่านยินดีที่จะทำงานพิเศษนอกจากงานประจำ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

3. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ เห็น

ด้วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

4. การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นเพียงการแนะนำวิธีการทำงานเท่านั้น โดยที่ท่านยังคงต้องรับผิดชอบต่องานนั้นโดยตรง จนบางครั้งทำให้วิธีการทำงานขาดความเป็นระบบและไม่มีความชัดเจน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านเงินเดือน
และสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8	4.4
- เห็นด้วย	63	34.8
- ไม่เห็นด้วย	67	37.0
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	43	23.8
รวม	181	100.0
2. ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ได้รับทำให้ท่านขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28	15.5
- เห็นด้วย	81	44.8
- ไม่เห็นด้วย	65	35.9
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1.1
รวม	181	100.0
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ยังไม่สามารถจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้กับท่านได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ		
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	54	29.8
- เห็นด้วย	75	41.4
- ไม่เห็นด้วย	50	27.6
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	1.1
รวม	181	100.0

ค่าเฉลี่ยของเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม (\bar{X}) เท่ากับ 2.16

จากตารางที่ 10 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามแต่ละข้อ ผลการศึกษาพบว่า

1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ไม่เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือ เห็นด้วย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ส่วนเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

2. ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้ท่านขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ยังไม่สามารถจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้ท่านได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการทหารเรือที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไปในทางที่ เห็นด้วย มากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ โดยเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	\bar{X}	ระดับแรงจูงใจ
1. ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ	3.08	สูง
2. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	2.89	ปานกลาง
3. ความรู้สึกว่าคุณมีความเสี่ยง	2.88	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.83	ปานกลาง
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.82	ปานกลาง
6. ความสำเร็จในงาน	2.80	ปานกลาง
7. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	2.79	ปานกลาง
8. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ	2.79	ปานกลาง
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	2.16	ปานกลาง
รวม	2.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่าเมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ พบว่า ในแต่ละปัจจัยจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความเสี่ยง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ เงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ มีเพียงปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมของทุกปัจจัยแล้ว มีค่าเท่ากับ 2.80 แสดงว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง

**ส่วนที่ 3 การเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการทหารเรือ**

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 9 เพื่อต้องการทราบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่และมีทิศทางไปในทางใด ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือต่ำ

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวนร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	4 (5.5)	-	5 (2.8)
ปานกลาง	-	89 (49.2)	10 (5.5)	99 (54.7)
สูง	-	39 (1.5)	38 (21.0)	77 (42.5)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 70.98888$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.81159$$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 70.98888 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.81159

แสดงให้เห็นถึง ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.81159 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารเรือมีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการเป็นทหารเรือ พร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและหน่วยงาน และมีความรู้สึกผูกพันและภูมิใจในอาชีพนี้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากงานเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นถึงแม้ว่าหน่วยงานนั้นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพของ Becker (อ้างถึงใน ชูทิศ รัตนทัศนีย์, 2525) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้เข้าสู่การอาชีพแล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลเข้าสู่อาชีพด้วยความมั่นใจและปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจและไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพอื่นอีก แม้จะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังคงยึดอาชีพนั้นตลอดไป แสดงให้เห็นว่าเขามีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพนั้นอย่างจริงจัง นอกจากนี้ Etzioni (อ้างถึงใน ชูทิศ รัตนทัศนีย์, 2525) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพสูงนั้น เกิดจากบุคคลได้รับเอาบรรทัดฐานขององค์การไว้อย่างซึมซาบ และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายองค์การอย่างเด่นชัด ภายหลังจากผ่านกระบวนการขัดเกลาแล้ว และนับได้ว่าเป็นสมาชิกของหน่วยงานอย่างสมบูรณ์ และการที่ถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์การได้นั้น จะต้องเน้นลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพสูง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือต่ำ

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้สูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ต่ำ

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ร้อยละ
ต่ำ	1 (0.6)	9 (5.0)	-	10 (5.5)
ปานกลาง	-	113 (62.4)	26 (14.4)	139 (76.8)
สูง	-	10 (5.5)	22 (12.2)	32 (17.7)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 53.82852$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.84473$$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 53.82852 และ ค่าแกมมา เท่ากับ 0.84473

แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.84473 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานประจำหรืองานพิเศษ หากงานนั้นได้รับความสำเร็จก็จะได้รับปัจจัยต่างๆ ที่จะมาสนับสนุนทำให้เขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น คำชมเชย รางวัลค่าตอบแทน เป็นต้น และสิ่งที่ได้รับกลับมาคุ้มค่ากับการที่ต้องลงทุนทั้งกายและใจใน

การทำงานนั้นให้สำเร็จ หรืออาจเป็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานในหน่วยงาน ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระบบนโยบายและการปฏิบัติงานมีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป หน่วยงานสามารถช่วยคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับนายทหารทั้งหลายได้ นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานถือว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับนายทหารเรือเช่นกัน แสดงว่าหน่วยงานนี้สามารถสร้างความมั่นคงให้เกิดในหน่วยงานได้ ทำให้ข้าราชการทหารเรือมีความรู้สึกว่ามีเมื่อเขาได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ทำให้เขาเกิดความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานนี้มีความมั่นคงดีแล้ว ไม่มีการถูกปลดออกจากงานหรือไล่ออกจากงานกลางคัน ซึ่งไม่มีบุคคลใดที่ทำงานโดยปราศจากความไม่แน่นอน อันจะทำให้เสียสุขภาพจิตที่ต้องคอยระวังปรับตัวให้เข้ากับความปลอดภัยอยู่เสมอ ทุกคนย่อมต้องการการทำงานที่ความมั่นคงแน่นอนในหน้าที่ เพื่อให้เกิดสำนึกที่มั่นคงว่าหน้าที่หรือภาระที่ต้องทำนั้นคืออะไร ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอยู่ที่ไหน นั่นคือสิ่งที่จะทำให้เขาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกสูง ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก กล่าวคือ หากสมาชิกมีความรู้สึกที่หน่วยงานที่เขาทำงานอยู่นี้สามารถทำให้เขาเห็นว่าเป็นที่พึงพิงได้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้สูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงสูง จะมีแรงจูงใจปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงต่ำ

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน ร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	17 (9.4)	-	18 (9.9)
ปานกลาง	-	90 (50.3)	16 (8.8)	107 (59.1)
สูง	-	24 (13.3)	32 (17.7)	56 (30.9)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 49.27078$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.82035$$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 49.27078 และค่าแกมมาเท่ากับ 0.82035

แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.82035 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารเรือมองเห็นว่าหน่วยงานกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือก็เป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดกองทัพเรือเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พวกเขาตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และมีความภูมิใจอย่างมากที่จะบอกกับผู้อื่นว่าหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่น่าเลือกเข้า

มาปฏิบัติงานอย่างมาก นอกจากนี้ยังทำให้เขาเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน กล่าวคือ คอยปกป้องชื่อเสียง ความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน โดยไม่ทำให้หมโนภาพของหน่วยงานเสียไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและมีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียงต่ำ

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการทหารเรือที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก
หน่วยงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการ
ทหารเรือที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานต่ำ

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก
หน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความคาดหวังที่ได้รับการ ตอบสนองจากหน่วยงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน ร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	18 (9.9)	-	19 (10.5)
ปานกลาง	-	100 (55.2)	22 (12.2)	122 (67.4)
สูง	-	14 (7.7)	26 (14.4)	40 (22.1)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 49.70925$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.84342$$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 49.70925 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.84342

แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.84342 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรประสบปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะช่วยให้ปัญหาเหล่านั้นลดลงหรือแก้ไขปัญหาดังๆ นั้นได้เป็นอย่างดี นั่นคือความคาดหวังที่ของข้าราชการทหารเรือที่เขาได้รับการตอบสนองกลับมาจากผู้บังคับบัญชา ทางหน่วยงานอาจต้องให้โอกาสแก่บุคคลในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานและมีความรู้ดีกว่า

เป็นเจ้าของหน่วยงานด้วย ในความเป็นจริงแล้วการทำงานของบุคคลจะต้องได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยดูแลเหนือชั้นขึ้นไปอีก ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของงานและความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนเป็นสำคัญด้วย นอกจากนี้ความคาดหวังที่เขามีให้กับหน่วยงานคือ การที่ได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถตามความถนัดของเขา นอกจากนี้หน่วยงานยังเปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารเรือทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งหากบุคคลใดสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการทำงานของเขา จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพหรือตำแหน่งหน้าที่การงานให้มีความก้าวหน้าขึ้นตามความสามารถ ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจได้เช่นกัน และในความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานนี้ ยังมีสิ่งอื่นที่สามารถจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อีก เช่นการได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยงานมากขึ้น การมีอิทธิพลหรือมีงานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความเสมอภาคในอำนาจหวังให้หน่วยงานปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน ในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง และผลตอบรับกลับมาตรงกับความต้องการของเขาหรือไม่ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานต่ำ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่ำ

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวนร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	5 (2.8)	-	6 (3.3)
ปานกลาง	-	113 (62.4)	18 (9.9)	131 (72.4)
สูง	-	14 (7.7)	30 (16.6)	44 (24.3)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 81.10174$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.87577$$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 81.10174 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.87577

แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.87577 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานแสดงถึงการให้ความสำคัญกับข้าราชการทหารเรือในหน่วยงานเป็นอย่างมาก เล็งเห็นว่าเขาเหล่านั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียงได้ การได้รับการยอมรับก็ถือว่ามีค่าอย่างหนึ่ง ซึ่งความต้องการที่จะได้รับเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องในหน่วยงานของตนว่าเป็นคนที่มีความสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จในหน่วยงาน ความรู้สึกที่ตนมีค่าและควรได้รับการยกย่องในหน่วยงาน ข้าราชการทหารเรือมีความคิดเห็นว่า

หน่วยงานที่ดีหรือผู้บังคับบัญชาเองก็ดีให้ความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชาหรือกับเพื่อนร่วมงานเองก็ตาม บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ละคนในหน่วยงานจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการเข้าสังคมและการมีมนุษยสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ หน่วยงานเล็งเห็นว่าหากข้าราชการทหารเรือบางท่านต้องย้ายออกจากกองงานเดิม ก็จะส่งผลกระทบต่อแผนกนั้นและอาจเกิดผลกระทบกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบมาก่อนแล้ว ในด้านของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือการที่ตนได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน เป็นเสมือนรางวัลจากหน่วยงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาได้ทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับหน่วยงาน ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานได้ และรู้สึกว่า การปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับและหน่วยงานยอมรับรับว่าเขาเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในการที่เห็นว่าตนมีความสำคัญจากหน่วยงาน อาจมองจากการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเชื้อเชิญทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในหน่วยงานสูงขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน จะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533)** พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความเชื่อถือได้และพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานต่ำ

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการทหารเรือที่มีความสำเร็จในงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความสำเร็จในงานต่ำ

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความสำเร็จในงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	ร้อยละ
ต่ำ	1 (0.6)	6 (3.3)	-	7 (3.9)
ปานกลาง	-	118 (65.2)	26 (14.4)	144 (79.6)
สูง	-	8 (4.4)	22 (12.2)	30 (16.6)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 65.96102$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.87263$$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 65.96102 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.87263

แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.87263 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการทหารเรือปฏิบัติงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นอันสำเร็จลงเรียบร้อยแล้ว ผลที่ได้ตอบรับกลับมาคือความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ และมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานชิ้นต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนจากผู้บังคับบัญชาที่เล็งเห็นว่างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานที่บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานนั้นและได้รับการประเมินผลงานอยู่เสมอ ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการวัด ผู้บังคับบัญชาจำเป็นที่จะต้องให้ความ

เป็นธรรมชาติของผู้บังคับบัญชาทุกคน ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัล หรือค่าตอบแทน ซึ่งแนวคิดความเสมอภาค (Adams, 1965) กล่าวว่า การจูงใจคนในการทำงานควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน อย่างไรก็ตามไม่ควรสร้างการจูงใจโดยให้สิ่งที่สูงเกินไปเพื่อหวังจะทำงานเพิ่มขึ้น เพราะการให้รางวัลมากเกินไปแก่บุคคลคนหนึ่งย่อมทำให้คนอื่น ๆ รู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม ตรงจุดนี้ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงดังแปรผันการรับรู้ของบุคคลที่จะมีผลกระทบต่อการสร้างเสมอภาคในการจูงใจด้วย ในการให้ความเสมอภาคก็เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงการทำให้ผลงานต่อๆ ไปมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของข้าราชการทหารเรือเมื่อประสบความสำเร็จในงาน งานบางอย่างยังมีส่วนช่วยในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งในการทำงานของบุคคลนั้น หากการทำงานสามารถดำเนินไปด้วยดีและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กำลังใจในการทำงานของบุคคลย่อมเกิดขึ้นจากผลสำเร็จของงาน จากการยกย่องชมเชยผู้ที่เกี่ยวข้องและจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในการทำงานในหน้าที่นั้น ในที่สุด ซึ่งความสำเร็จในการทำงานนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในการทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความสำเร็จสูงนั้น ไม่เพียงแต่จะคิดถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังคงคิดถึงการเดินทางไปสู่เป้าหมายว่ามีอุปสรรคอะไรบ้างที่เขาต้องเผชิญ และมีความรู้สึกอย่างไรหากเกิดความล้มเหลวหรือความล้มเหลวเกิดขึ้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) และผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงมักได้ชื่อว่า มีความเชื่อมั่นในตัวเองตามไปด้วย เพราะมักคิดว่างานที่ทำอยู่ในความรับผิดชอบเขาจะมีความสามารถทำสำเร็จลงได้และทำได้จริงอย่างที่คิด นั่นคือการเพิ่มความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้กับตัวข้าราชการทหารเรือเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เออร์เนส ฮิลการ์ด (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงศ์เจริญ, 2539) กล่าวถึง ความต้องการที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ว่า ความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในและภายนอกที่มีความสำคัญในการจูงใจให้คนเกิดพฤติกรรม ได้แก่ คำชมเชย การให้รางวัล การยอมรับ สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร อันเนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ และได้รับสิ่งจูงใจต่างๆ จากสิ่งเหล่านี้ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมแรงจูงใจได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ สุขนธปฏิบัติภาค (2532) พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน นั่นเอง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความสำเร็จในงานสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความสำเร็จในงานต่ำ

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการทหารเรือที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถต่ำ

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน ร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	22 (12.2)	-	23 (12.7)
ปานกลาง	-	92 (50.8)	12 (6.6)	104 (57.5)
สูง	-	18 (9.9)	36 (19.9)	54 (29.8)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 71.26863$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.90890$$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 71.26863 และค่าแกมมาเท่ากับ 0.90890

แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.90890 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานของข้าราชการทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะนี้ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน และทางหน่วยงานยังได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสฝึกฝนหาความรู้เพิ่มเติม โดยการจัดฝึกอบรม ดูงานทั้งในและนอกต่างประเทศ ซึ่งทำให้ข้าราชการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงให้หน่วยงานมีความก้าวหน้ามากขึ้น จะเห็นได้จากการที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้

ความสามารถ ส่งผลให้ข้าราชการทหารเรือเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ในด้านลักษณะของงานนี้ ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละคนเพียงอย่างเดียว ลักษณะงานอาจจะมีความท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรอยากรที่จะทำงานชิ้นนั้นก็ได้ ซึ่งก็เป็นเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการทำงานได้เช่นกัน จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคล ซึ่งหากงานไม่มีสาระหรือไม่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน หรืองานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซากจำเจ ไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ **เฮอรัลด์เบอร์ก** (1959) กล่าวถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้ทำงานที่ถนัด ซึ่งมนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นผู้แสวงหาสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ และประสบการณ์ในชีวิตอยู่ตลอดเวลา การที่ได้ทำงานที่ตนสนใจและถนัด ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงานอย่างตั้งใจและเต็มที่กับงาน อาจเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อกับผู้อื่น งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา งานที่ปลอดจากการควบคุมและสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีอยู่ได้ หรืออาจเป็นงานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เปล่งศรี อิงคนันท์** (2526) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมาก ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถต่ำ

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการทหารเรือที่มีความรับผิดชอบสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรับผิดชอบต่ำ

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

ความรับผิดชอบ	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน ร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	-	2 (1.1)	-	2 (1.1)
ปานกลาง	1 (0.6)	113 (62.4)	23 (12.7)	137 (75.7)
สูง	-	17 (9.4)	25 (13.8)	42 (23.2)
รวม	1 (0.6)	132 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 30.97578$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0000$$

$$\text{Gamma} = 0.76579$$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 30.97578 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.76579

แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.76579 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการทหารเรือมีความรับผิดชอบสูงนั้น บ่งบอกถึงการที่ทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนที่เป็นอยู่ในขณะนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ว่าแต่ละคนมีหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอย่างไรบ้าง นอกจากงานประจำที่ได้รับมอบหมายแล้วยังมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำทำด้วย แต่ในการทำงานยังต้องมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่เป็นการเห็นดีเห็นชอบกับความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักฝ่ายเดียว แต่ในส่วนของการควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชานั้น บางครั้งอาจเป็นเพียง

การแนะนำวิธีการทำงานเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการลงมือสาธิตการปฏิบัติงานจริง จนบางครั้งอาจเกิดความไม่เป็นระบบเกิดขึ้นและยังขาดความชัดเจนในวิธีการนั้นๆ แต่บุคลากรก็สามารถรับ ผิดชอบงานในหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ความรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นในงานหรือ ในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่บุคคลได้รับมอบหมาย ด้วย ซึ่งหน่วยงานจะต้องให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคคลในหน่วยงานตามบทบาทการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ด้วยอย่างเพียงพอ เพื่อให้การทำงานของบุคคลทำได้ อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน (อ้างถึงใน ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน, 2540) กล่าวถึง การมี ประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ผลิตขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างให้บุคคลทำงานอย่างมี ความพินิจพิจารณา ในด้านของความรับผิดชอบนี้ควรมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองอย่างมีสติ และมีเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุภรณ์ เกาตะหัต (2528) พบว่า การที่บุคคลทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง เป็นเพราะได้ รับการตอบสนองปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง คือ ความรับผิดชอบ จึงยอมรับสมมติ ฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่มีความรับผิดชอบสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีความรับผิดชอบต่ำ

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการทหารเรือที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและสวัสดิการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ

เงินเดือนและสวัสดิการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ			จำนวน ร้อยละ
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	1 (0.6)	78 (43.1)	9 (5.0)	88 (48.6)
ปานกลาง	-	53 (29.3)	38 (21.0)	91 (50.3)
สูง	-	1 (0.6)	1 (0.6)	2 (1.1)
รวม	1 (0.6)	13 (72.9)	48 (26.5)	181 (100.0)

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

$$X^2 = 24.06218$$

$$D.F. = 4$$

$$\text{Significance} = 0.0001$$

$$\text{Gamma} = 0.71767$$

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้จากค่า X^2 เท่ากับ 24.06218 และค่าแกมมา เท่ากับ 0.71767

แสดงให้เห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ ได้รับการยอมรับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรืออาจกล่าวได้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ และเมื่อพิจารณาระดับแลทิตทางความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติแกมมา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.71767 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่า เงินเดือนที่ข้าราชการทหารเรือได้รับในปัจจุบันนี้ แม้จะไม่ค่อยเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน แต่ก็มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับหนึ่ง ไม่ถึงกับขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือลาออกจากอาชีพนี้เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในด้านของสวัสดิการเช่นเดียวกัน หน่วยงานยังไม่สามารถจัดหาสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของข้าราชการทหารเรือได้ โดยเฉพาะในเรื่องของที่อยู่อาศัย แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจเท่าใดนัก เพราะเขายังมีความหวังว่าหน่วยงานจะสามารถตอบสนอง

ความต้องการด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทหารเรือได้ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการนี้ **John March** กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการสามารถบำบัดความต้องการคนได้หลายอย่าง เพราะเงินเป็นสิ่งที่สังคมระบุไว้ให้ใช้เป็นสื่อกลางเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ คนจึงมุ่งหาเงินเพื่อมาแลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองต้องการ นับตั้งแต่ปัจจัยสี่อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอดไปจนถึงความต้องการที่เป็นนามธรรมเพื่อที่จะผดุงกำลังใจให้อยู่อย่างกระตือรือร้นต่อไป (1974) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **न्हันทนา กบิลกาญจน์** (2521) พบว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ **สกุล แสงแก้ว** (2522) ที่พบว่า ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล มีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ข้าราชการทหารเรือที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการสูง จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมากกว่า ข้าราชการทหารเรือที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่ำ

ตารางที่ 21 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากสูงไปหาต่ำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ	ค่าแกมมา
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.90890
2. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	0.87577
3. ความสำเร็จในงาน	0.87263
4. ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	0.84473
5. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	0.84342
6. ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานมีชื่อเสียง	0.82035
7. ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ	0.81159
8. ความรับผิดชอบ	0.76579
9. เงินเดือนและสวัสดิการ	0.71767

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานมีชื่อเสียง ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติแกมมาแล้ว พบว่า ระดับและทิศทางความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆ อยู่ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางบวก

ส่วนที่ 4 การเสนอผลการศึกษาที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือ

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือที่ปฏิบัติราชการอยู่ในกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ ซึ่งประกอบด้วยนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน รวมทั้งสิ้น 10 นาย เรื่องที่ได้ทำการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อสัมภาษณ์ของแต่ละท่านสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยในด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ข้าราชการทหารเรือส่วนใหญ่มีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการทหารเรือ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ข้าราชการทหารเรือที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันและมีความภูมิใจต่ออาชีพทหารเรือเป็นอย่างมาก โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ แต่ยังมีบางท่านที่ยังเล็งเห็นว่าหากมีอาชีพอื่นที่ดีกว่าหรือให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ก็ยินดีที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ในด้านนี้พบว่า ข้าราชการทหารเรือส่วนมากแล้วยังไม่เห็นด้วยกับหน่วยงานที่สามารถเป็นที่พึ่งพิงให้กับเขาได้ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่คุ้มค่ากับการที่ได้เสียสละเวลาทำงานนั้นลงไป แต่ทุกคนจะมีความเห็นตรงกันว่า งานในหน่วยงานกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือเป็นงานที่มีความมั่นคงดีแล้ว ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง มีความเห็นว่า กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือก็ถือเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและมีความสำคัญเช่นกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในกองทัพเรือ ผลงานต่างๆ ที่สร้างขึ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านของการให้บริการ การซ่อมบำรุง หรือไม่ว่าจะเป็นโครงการวิจัยต่างๆ ถือได้ว่าสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเช่นกัน ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการทหารเรือมีความเห็นว่า หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้อย่างเพียงพอ ได้แก่ ในด้านของผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทางหน่วยงานสามารถที่จะช่วยคลี่คลายปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ทางหน่วยงานยังมีการสนับสนุนให้ข้าราชการทหารเรือมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นและนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งที่หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่ ส่งไปฝึกอบรม ดูงานหรือให้ทุนศึกษาต่อยังต่างประเทศและในประเทศ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีความเห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญต่อตัวของข้าราชการทหารเรืออย่างมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและมีความยุติธรรมในการพิจารณาถึงการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งและผลของงานนั้นประสบความสำเร็จได้ตามที่คาดหวังไว้ มักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนเล็กๆ น้อยๆ จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่ได้ทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติ และผลที่ตอบรับกลับมาเป็นที่น่าพอใจ ที่สำคัญคือเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานชิ้น

ต่อๆ ไปประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน แต่ในการปฏิบัติงานบางครั้งยังไม่ค่อยได้รับผลการประเมินงานที่ได้ปฏิบัติไปเท่าที่ควร บางครั้งข้าราชการทหารเรือก็ต้องการที่จะทราบผลการปฏิบัติงานบางอย่างว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร นอกจากนี้ผลสำเร็จของงานยังสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเองด้วย ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนมากแล้วงานที่ทำอยู่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้จากการทำงานด้วย และยังช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมาก ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนมากจะมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในบางครั้งการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชายังเป็นเพียงการแนะนำวิธีการอยู่จนบางครั้งอาจทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในงานและขาดความเป็นระบบได้ สำหรับปัจจัยในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ ถือเป็นปัจจัยที่ข้าราชการทหารเรือให้ความสนใจมากที่สุด เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน ส่วนมากความคิดเห็นนี้จะเกิดกับนายทหารชั้นประทวน เนื่องจากมีเงินเดือนน้อยซึ่งขึ้นอยู่กับระดับยศของแต่ละคนด้วย ส่วนความคิดเห็นของนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันพอแล้ว เนื่องจากบางท่านยังรับงานพิเศษทำนอกเหนือจากการทำงานในหน่วยงานด้วย แต่สิ่งหนึ่งที่ควรปรับปรุงคือ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ควรจัดให้มีบ้านพักที่ทางราชการจัดหาให้ เพื่อสะดวกแก่การเดินทางมาทำงานและประหยัดค่าใช้จ่าย

แต่อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ปัจจัยต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ถือเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดภายในหน่วยงาน เพื่อดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาชีพต่างๆ ให้อยู่คู่กับหน่วยงานตลอดไป โดยจะต้องได้รับการส่งเสริมในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความยืดหยุ่นผูกพันต่ออาชีพ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วก็ตาม ตลอดจนต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทหารเรือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตนเองและต่อหน่วยงาน