

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา
Work Motivation of a Special Task Force in Air and Coastal Defense Command, The Royal Thai Navy in Working in Three Southern Border Provinces and Song Khla Province

พิเชษฐ์ เมืองโคตร (Pichet Muangkhot)¹

จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ (Chackchai Sueprasertsit)²

ณรงค์ พรหมสืบ (Narong Promsueb)³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารรัฐกิจ คณะบริหารรัฐกิจและบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยบูรพา

Master degree Student of Graduate School of Public Administration, Burapha University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof., Graduate School of Public Administration, Burapha University

³อาจารย์พิเศษ, ดร., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Special Instructor , Dr., of Graduate School of Public Administration, Burapha University

E-mail: nphrmsub@gmail.com

Received: 20 October 2020

Revised: 20 May 2021

Accepted: 28 May 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้และจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและ

รักษาฝั่งกองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ในการศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติการของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้และจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุด พบว่า ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำทนาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ, หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ, พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The two main purpose of this study was 1) to examine work motivation of a special task force unit in Air and Coastal Defense Command, the Royal Thai Navy in working in three southern border provinces and Song Khla Province. 2) to intended to investigate factors affecting work motivation of this special task force. The population of this study was 115 staff working for Air and Coastal Defend Command who were supposed to work in a special task force unit located in three southern border provinces and Song Khla Province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, standard deviation, and the test of multiple regressions.

The results of the study were as follows: the level of work motivation among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province was at a high level. When considering each aspect, the relation to responsibility, the aspects of interpersonal relationship, policy and administration were rated with the highest mean score, Follow by job advancement, work condition, supervision, job security and personal advancement, challenging job, acceptance and respect, and work achievement, respectively were rated with the high mean score.

Based on the test of multiple regression analysis of factors affecting work motivation among the subjects working for the special task force unit in Air and Coastal Defend Command, the Royal Thai Navy in three southern border provinces and Song Khla Province, it was indicated that personal factors, including, work rank, marital status, educational level, work position/ amount of monthly salary, and a level of risk awareness could account for 24.6 % of the variance in work motivation among the subjects working for the special task force unit. Finally, it was shown that the variables of risk awareness significantly affected work motivation among the subjects working for the special task force unit at a significant level of .01

Keywords: Work motivation, Special task force, Air and coastal defense command, 3 Southern border provinces

บทนำ

วิกฤตการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความซับซ้อนในหลายมิติ อันเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม อุดมการณ์ ความไม่เป็นธรรม ผลประโยชน์ การเมืองท้องถิ่น องค์การก่อการร้าย ขบวนการแบ่งแยกดินแดน รวมทั้งการตั้งสมปมปัญหาไว้อย่างยาวนาน โดยขาดการแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเป็นเอกภาพ ปัจจุบันรัฐบาลยังคงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดนโยบายการไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ การยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งระบบของประเทศให้มีความพร้อมในการป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560, 2560)

การสร้างสถานการณ์และการก่อความไม่สงบในพื้นที่ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจรวมไปถึงด้านสังคมจิตวิทยา นอกเหนือไปจากความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้วยังกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่เป็นอย่างมาก ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นได้สร้างความหวาดกลัวและหวาดผวาลดลงจนสร้างความไม่มั่นใจต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ จนเกิดการอพยพย้ายหนีจากพื้นที่ด้วยความรู้สึกที่ไม่มีความปลอดภัยต่อสวัสดิภาพของตนเอง ไม่เว้นแม้แต่ข้าราชการ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่รับราชการอยู่ในพื้นที่ก็ตกเป็นเป้าหมายของการก่อความไม่สงบเช่นกัน โดยจะเห็นจากสถิติที่ข้าราชการขอย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก อันเป็นผลจากความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว ข้อมูลจากการรายงานของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่ามีข้าราชการครูต้องการที่จะขอย้ายออกนอกพื้นที่ถึง 1,600 คน และขอลาออกจากราชการ จำนวน 30 คน และข้อมูลจากคณะกรรมการยุติธรรมการตำรวจและสิทธิมนุษยชน โดย ร.ตอ.ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ กล่าวว่า มีข้าราชการตำรวจต้องการขอย้ายออกนอกพื้นที่ จำนวน 2,161 นาย นับตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา และจากข้อมูลการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการในพื้นที่เพิ่มมากขึ้นทุกปีนั้น เป็นเหตุให้ภาครัฐต้องจัดทำมาตรการจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่อไป (กมล สดมณี, 2551)

ในการร่วมแก้ไขปัญหาคาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว กองทัพเรือ มอบหมายให้หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งเป็นหน่วยกำลังรบหลักหน่วยหนึ่งของ กองทัพเรือ จัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจขึ้นมาจำนวน 2 หน่วย คือ 1) หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งจังหวัดสงขลา มีภารกิจ ป้องกันรักษาความปลอดภัยสถานที่ บุคคล เอกสาร จากการ ก่อวินาศกรรม การโจมตี การจู่โจม การลอบทำร้าย การก่อจลาจล อัคคีภัยในบริเวณกองบังคับการทัพเรือ ภาคที่ 2 และท่าเทียบเรือฐานทัพเรือสงขลา ทัพเรือภาคที่ 2 กับเฝ้าตรวจและดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดิน กองทัพเรือ ในพื้นที่บ้านเกาะแก้ว ตำบลทุ่งหวัง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรบุกรุก เข้ามาใช้ที่ดินของกองทัพเรือ ขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับทัพเรือภาคที่ 2 ในสายงานบังคับบัญชาอื่น ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ใน ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2559) และ 2) กองร้อยรักษาความปลอดภัยสนามบินจังหวัดนครราชสีมา มีภารกิจ รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานสนามบินจังหวัดนครราชสีมา และพื้นที่โดยรอบในส่วนที่ได้รับมอบหมาย ในสายการบังคับบัญชาขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยปฏิบัติการเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ และ ทัพเรือภาคที่ 2 ในสายงานบังคับบัญชาอื่นขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษา ฝั่ง มีวาระการผลัดเปลี่ยนกำลังในพื้นที่ทุกวงรอบ 1 ปี (กองทัพเรือ, 2547) โดยข้าราชการทหารของหน่วย บัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ผู้ซึ่งเป็นกำลังพลหลักในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และบางอำเภอในจังหวัดสงขลา ที่จะต้องถูกส่งเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่ ยังคงไม่มีท่าทีว่าจะสงบลง และกลุ่มอาชืพทหารนี้ก็ยังคงเป็นกลุ่มอาชืพที่ไม่สามารถรายงานขอย้ายกลับ หรือขอออกนอกพื้นที่เหมือนข้าราชการกลุ่มอาชืพอื่น เมื่อวิเคราะห์มาตรการจูงใจที่ภาครัฐจัดหาให้สำหรับ กลุ่มอาชืพทหารนี้ยังพบว่า มาตรการการจูงใจยังไม่มีความน่าสนใจและชัดเจนเท่าที่ควรหากข้าราชการ เหล่านี้ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตลง ประกอบกับการไปปฏิบัติ ราชการในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เป็นการไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ตั้งปกติ ซึ่งมีทั้งผู้ที่สมัคร ใจไป และผู้ที่ถูกคัดเลือกไปตามวงรอบ จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ตามวงรอบ ในการผลัดเปลี่ยนการปฏิบัติราชการ และในพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่ตั้งปกติ มีสภาวะ ความเป็นอยู่ที่ลำบาก มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำกัดตามสภาวะภูมิประเทศ มีการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง มีสภาวะความเสี่ยง เกิดภาวะความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน มีความกังวลเกี่ยวกับสภาวะ สถานการณ์ที่ยังไม่ปกติ ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์การก่อความไม่สงบ มีความซับซ้อนและปรับเปลี่ยน รูปแบบในการก่อเหตุในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญจะเป็นตัวบ่งบอกถึง ทิศทางในการลงไปปฏิบัติงานของหน่วยงานเฉพาะในพื้นที่ และเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ และความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อให้มีความสมัครใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจ และให้บรรลุเป้าหมายเป็นไปตาม นโยบายในด้านความมั่นคงของกองทัพเรืออย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา เพื่อให้รู้สภาพปัญหาที่แท้จริงและรับทราบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการกำลังพลของหน่วย เพื่อให้กำลังพลนั้นเกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่ดี มีความมั่นใจในการไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีความสุข ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามภารกิจ เป็นไปตามนโยบายของกองทัพเรือในด้านความมั่นคง ก่อให้เกิดความสามัคคีกันขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. การไปปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา มีระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การรับรู้ความเสี่ยงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และจังหวัดสงขลา ได้แก่

แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน: ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจขององค์กรด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน 2) ลักษณะงาน (Job characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง 3) ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกรู้ว่าคนที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

แนวคิดเรื่องการรับรู้ความเสี่ยง

จิรพร สุเมธีประสิทธิ์ (2553) ได้กล่าวถึงประเภทของความเสี่ยงส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความเสี่ยงด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relationship risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นเรื่องของการดำเนินความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ มีโอกาสสัมพันธ์กันเนื่องจากการติดต่อทางสังคม ในฐานะที่เป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคมในการดำเนินชีวิตของบุคคลมักจะบริหารจัดการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นรายวัน 2) ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Safety risk) หมายถึง ภัยคุกคามต่อความปลอดภัยมีอยู่มากมายในระหว่างการดำเนินชีวิต และอาจจะกระทบต่อระดับความปลอดภัยของบุคคลได้ตลอดเวลา บุคคลจึงต้องหาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีที่จะรักษาความปลอดภัยอย่างน้อยตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่ควรจะเป็น หรือตามมาตรฐานความปลอดภัยที่มีการกำหนดขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคคลในด้านของความปลอดภัย 3) ความเสี่ยงด้านทรัพย์สิน (Property or asset risk) หมายถึง ความเสี่ยงที่เกิดจากความจริงว่าบุคคลทุกคนย่อมมีทรัพย์สินของตนเองที่ครอบครองและเป็นเจ้าของอยู่ไม่มากก็น้อยแตกต่างกันไปตามสถานะทางเศรษฐกิจ จึงเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดความสูญเสีย เสียหายต่อทรัพย์สินส่วนบุคคล ดังนั้นบุคคลจะต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการอย่างอื่นในการจัดการกับความเสี่ยงเป็นรายกรณีไป 4) ความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health risk) หมายถึง เรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องดำเนินการดูแลและหวังใยบริหารสุขภาพของตนเองด้วยตนเอง ไม่มีคนอื่นจะช่วยดำเนินการได้อย่างครบถ้วน 5) ความเสี่ยงด้านอาชีพการงาน (Employment risk) หมายถึง ความเสี่ยงกรณีเกิดความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน อาจจะเป็นสภาวะการตกงาน การถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม การที่รายได้จากการทำงานไม่สม่ำเสมอหรือไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น จึงต้องให้ความสำคัญระมัดระวังและใช้มุมมองในวงกว้างเข้ามาประกอบ การพิจารณา เพื่อให้การจัดการความเสี่ยงครอบคลุมความเสี่ยงที่มีความสำคัญครบถ้วน และ 6) ความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อม (Environmental risk) หมายถึง ความเสี่ยงจากการที่ สภาพแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลทำให้เกิดภาวะไม่ปกติสุข ผิดจากปกติ จึงกระทบต่อวัตถุประสงค์ในการมีชีวิตของบุคคล

แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) เสนอผลงานเรื่อง ทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับคนที่ทำงานในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (Maintenance factor/ Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกันหรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนทำงานในองค์กร และทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแม้แต่อย่างเดียว อาจมีผลทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ประกอบด้วย

1.1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration) ในการบริหารในองค์กรต้องมีนโยบายและแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจน มีการแจ้งประกาศแผนงานขององค์กรตามนโยบาย และแนวทางที่จะดำเนินการให้ทุกคนได้รับรู้และมีการชี้แจงให้ทุกคนได้เข้าใจอย่างทั่วถึง เพื่อให้รับทราบและเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวรองรับกับสภาพงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต

1.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านายที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับ ลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และทำให้ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน (Relation with supervision) ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (Peer relation) หรือผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน (Relation with subordination) ถ้าผู้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

1.4) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

1.5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง มาตรการที่ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ มีความมั่นใจว่า ตรายใดที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นได้ต่อไป จะไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงานย่อมไม่เกิดขึ้น และ

1.6) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับงานที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ย่อมทำให้คนพอใจในการทำงาน

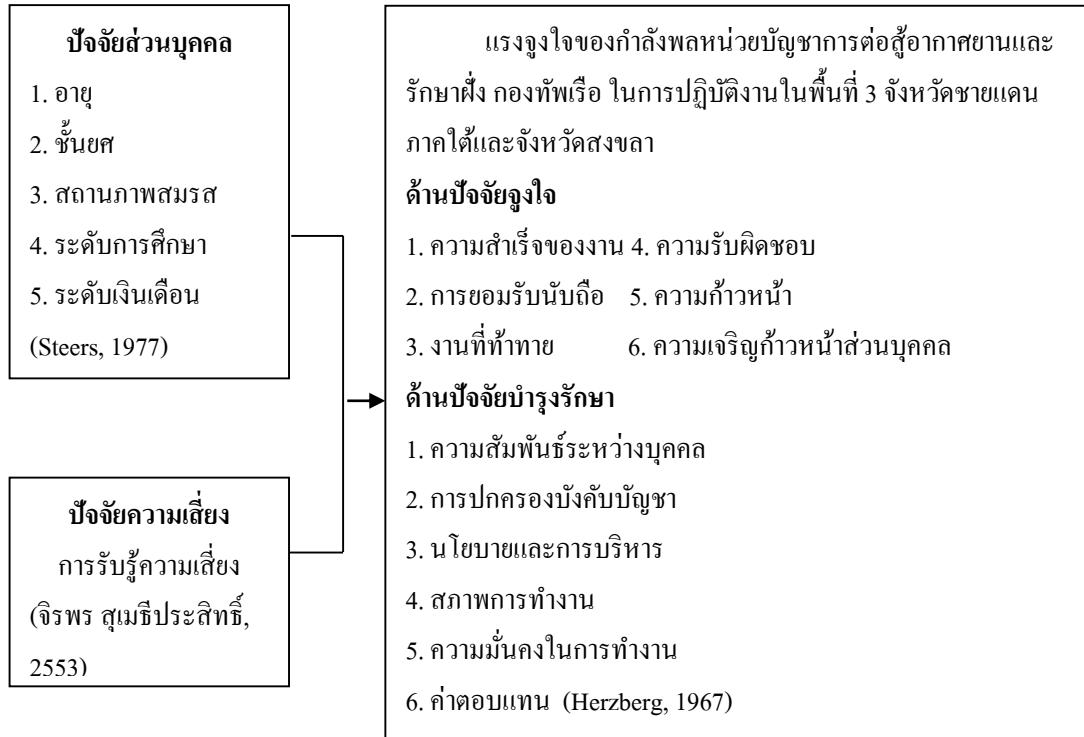
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ ปัจจัยที่ใช้จูงใจหรือช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในงานทำ มีทัศนคติทางด้านบวก มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็ตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 2.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement in work) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ จึงมีความภูมิใจในความสำเร็จในงานนั้น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญและกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด 2.2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากทุกคนทุกระดับในองค์กรในงานที่ทำในความรู้ความสามารถว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน 2.3) งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ในอำนาจตามตำแหน่ง เป็นงานที่ผู้ได้รับมอบเกิดความภูมิใจที่ได้ทำ จึงทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ 2.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้มีความสำนึกต่องานที่ได้รับมอบหมายที่สูงและมากขึ้นตามลำดับ 2.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนยศ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากมีความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสม และสามารถมีความรับผิดชอบมากขึ้นได้ ในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และ 2.6) ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งแรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรงหากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) นั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) สามารถอธิบายการดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ใน หน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 115 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560) (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กองทัพเรือที่จะลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized questionnaire) ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกคำตอบด้วยตนเอง (Self-administered

question) สำหรับการจัดทำข้อมูลเพื่อการวิจัย เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross sectional studies) แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices) และแบบระบุคำตอบ (Completed test) รวมจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำนวน 11 ข้อ โดยแบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .764

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา จำนวน 42 ข้อ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้และจังหวัดสงขลา โดยสรุปในแต่ละวัตถุประสงค์การศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือในการไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพเรือ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำสาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.41	0.43	มาก	12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.55	มาก	11
3. ด้านงานที่ทำท่าย	3.77	0.51	มาก	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.33	มากที่สุด	1
5. ด้านความก้าวหน้า	4.03	0.81	มาก	4
6. ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล	3.89	1.05	มาก	8
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.39	0.79	มากที่สุด	2
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.76	มาก	6
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.38	0.92	มากที่สุด	3
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.91	มาก	5
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.82	มาก	7
12. ด้านค่าตอบแทน	3.70	0.98	มาก	10
รวม	3.95	0.41	มาก	

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งกองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง/ขั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 24.6 (SEest = 0.318) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงใน ตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง กองทัพเรือในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาด้วย Multiple regression

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพล	B	SEB	Beta	T	Sig
อายุ	- 0.010	0.008	- 0.309	-1.247	0.215
ชั้นยศ (พลทหารกองประจำการเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
นายทหารชั้นประทวน	0.265	0.227	0.354	1.167	0.246
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	0.147	0.271	0.085	0.543	0.588
สถานภาพสมรส (โสดเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
สมรส/ หย่าร้าง	-0.095	0.077	-0.133	-1.237	0.219
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีและสูงกว่าเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
มัธยมศึกษา/ ปวช.	0.213	0.133	0.185	1.601	0.112
อนุปริญญา/ ปวช.	-0.125	0.081	-0.178	-1.548	0.125
รายได้ต่อเดือน (ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มอ้างอิง)					
10,001 – 20,000 บาท	-0.089	0.148	-0.125	-0.605	0.546
การรับรู้ความเสี่ยง	0.235	0.062	0.341	3.763**	0.000
constant	3.160**				
R 2	0.246				
F	4.329**				
SEest	0.318				
Adjusted R2	0.189				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้และจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1967) ที่ได้กล่าวว่า การได้รับปัจจัยจูงใจเพียงตัวใดตัวหนึ่งก็สามารถส่งผลให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น แต่ถ้ายังไม่ได้รับมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เป็นเครื่องจูงใจให้คนที่ทำงานมีความขยันเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยเฮอซเบิร์กได้เปรียบเทียบไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเหล่านี้เปรียบเสมือนเป็นเครื่องปรุงรสชาติชีวิตในการทำงาน (Job enrichments) และได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจนั้นมิได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง หากแต่เกิดขึ้นจากในตัวของแต่ละคนเอง และปัจจัยจูงใจ (Motivators) จะสามารถช่วยขจัดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ กาศี (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่าด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

2. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา พบว่า ตัวแปรอิสระในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง/ ชั้นเงินเดือน และการรับรู้ความเสี่ยง สามารถอธิบายการผันแปรของแรงจูงใจของกำลังพล คิดเป็นร้อยละ 24.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตวีร์สรณ์ ตรีวิทยานุมิ (2551) ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจของบุคคล ก็คือ ระดับของความเสี่ยงในการทำงานสามารถรับรู้ได้ ความเสี่ยง คือความไม่แน่นอน จากปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อตัวบุคคลนั้นตัดสินใจทำงานใด ๆ บุคคลนั้นจะสามารถป้องกันความเสี่ยง โดยอาศัยประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ มาทำการช่วยในการวิเคราะห์ค่าของการทำงาน แต่เนื่องจากว่าในความเป็นจริงบุคคลนั้น ก็ย่อมจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานเสี่ยงนั้น

น้อยมาก หรืออาจไม่มีเลยก็ได้ การรับรู้ความเสี่ยงของกำลังพลที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น อาจมีอิทธิพลต่อการไปปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้ความเสี่ยง (Perceived risk) นั้น อาจเกิดขึ้นจากประสบการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมในขณะที่เราปฏิบัติงาน ในการเลือกรับสิ่งเร้าที่เข้ามาได้ สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ แต่ละบุคคล และทำให้แต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม และแนวความคิดที่เกิดการเรียนรู้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากข้อค้นพบการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายภาคใต้และจังหวัดสงขลาที่พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ด้านงานที่ทำหาย ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากตามลำดับนั้น จากข้อค้นพบดังกล่าว ในระดับนโยบาย กองทัพเรือควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นงานที่หน่วยบังคับบัญชามอบหมายและสั่งการจากหน่วยบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายในการปฏิบัติงาน ในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดนั้น ควรพิจารณาอนุมัติงบประมาณสนับสนุนหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกและสนับสนุนการฝึกภายในประเทศประจำปีให้กับหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมกำลังเพิ่มเติม เพื่อให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติการในหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา ได้ฝึกและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานต้องได้รับความไว้วางใจและความเชื่อใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานในหน่วยเฉพาะกิจในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา กองทัพเรือกำหนดนโยบายการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการของหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาให้ผู้ที่จะต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องได้รับการฝึกเตรียมความพร้อม

ก่อนออกปฏิบัติราชการร่วมกันในทุกระดับ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจระหว่างกันก่อนปฏิบัติงานจริง และในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ต้องปฏิบัติภารกิจจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน ในพื้นที่ต่อไป

1.3 ด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นบริการหรือกิจกรรมของหน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำนั้น กองทัพอากาศจัดหาหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาเพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่น เป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในขณะไปปฏิบัติหน้าที่

2. จากข้อค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งกองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คือ การรับรู้ความเสี่ยง ซึ่งประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามภารกิจ ที่ได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้มีสุขภาพที่แยกลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น กองทัพอากาศมีมาตรการส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามวงรอบ เน้นย้ำเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งการได้รับอาหารที่มีประโยชน์ถูกสุขลักษณะ การจัดช่วงเวลาชุดผลัดเปลี่ยนกำลังพล และชุดพักที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากข้อค้นพบการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลาที่พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดนั้น หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งซึ่งเป็นหน่วยเตรียมกำลัง ควรให้กำลังพลที่ไปปฏิบัติการในหน่วยเฉพาะกิจได้รับการฝึกและเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงตามที่ได้รับมอบหมาย บรรลุภารกิจตามที่ได้รับมอบให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริงบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายของกองทัพอากาศ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งซึ่งเป็นหน่วยเตรียมกำลังปฏิบัติตามนโยบายการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการของหน่วยเฉพาะกิจของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลาของกองทัพอากาศ โดยให้ผู้ที่จะต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องได้รับการฝึกเตรียมความพร้อมก่อนออกปฏิบัติราชการร่วมกันในทุกระดับ เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจระหว่างกันก่อนปฏิบัติงานจริง และในการ

ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่จะต้องปฏิบัติภารกิจจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความไว้วางใจอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน ในพื้นที่ต่อไป

1.3 ด้านค่าตอบแทน หน่วยปฏิบัติการควรวัดหาหลักประกันชีวิตและประกันสุขภาพที่คุ้มครองและครอบคลุมให้กับกำลังพลที่ไปปฏิบัติงานใน ซึ่งเป็นหลักประกันที่ต้นทุนต่ำแต่คุ้มครองสูง เพื่อเป็นหลักประกันและสร้างความเชื่อมั่น เป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในขณะไปปฏิบัติหน้าที่

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของกำลังพลหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา คือ การรับรู้ความเสี่ยงในประเด็นที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบในทุก ๆ วัน จะทำให้มีสุขภาพที่แยลงมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง และหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่รับนโยบายของกองทัพเรือ ด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา การทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามวงรอบ เน้นย้ำเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งการได้รับอาหารที่มีประโยชน์ ถูกสุขลักษณะ การจัดช่วงเวลาชุดผลัดเปลี่ยนกำลังพล และชุดพักที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษารายละเอียดทุกด้านในลักษณะเจาะลึก
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกำลังพลผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานมาแล้ว ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน และผู้ที่กำลังจะไปปฏิบัติหน้าที่ในวาระการผลัดเปลี่ยนต่อไปในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา

รายการอ้างอิง

- กมล สดมณี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการ โครงการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กองทัพเรือ. (2547). เรื่องการจัดกำลังหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน และหน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ พร้อมอาวุธยุท โขปกรณ์ไปปฏิบัติงานเพิ่มเติม ณ หน่วยเฉพาะกิจ จังหวัดนราธิวาส และทัพเรือภาคที่ 2. คำสั่ง กท 0505/292.
- กองทัพเรือ. (2559, 6 กันยายน). เรื่อง การจัดกำลังหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ พร้อมอาวุธยุท โขปกรณ์ไปปฏิบัติงานหน่วยเฉพาะกิจ. คำสั่ง กท 0505/112.
- จิรพร สุเมธีประสิทธิ์. (2553). บริหารความเสี่ยงเพื่อบริหาร โครงการอย่างครบวงจร. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

CHAPTER 4

ชนิตว์สรณ์ ตริวทิยาภูมิ. (2551). *การรับรู้ ความเสี่ยง*. วันที่ค้นข้อมูล 22 กันยายน 2563, เข้าถึงได้จาก

<http://www.ismed.or.th>

ชัยณรงค์ กาลี. (2551). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๗๕ ก.

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2560, 8 สิงหาคม). *เรื่อง การจัดทำกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้*. คำสั่ง กห 0520/769.

Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. New York: The world publishing.

Steers, M. R. (1977). *Organizational effectiveness a behavioral view*. San Monica California: Goodyear.