

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

น.อ.ขวัญชาติ ชวนสนิท

27 ก.ย. 2560 #b002 44710
372762

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

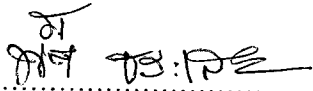
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก ขวัญชาติ ชวนสนิท ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

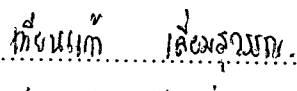
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

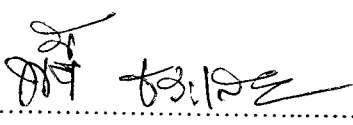
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ” ฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะให้เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ พลอากาศตรีสรายุทธ์ มหัทธกริทธิ, นาวาอากาศเอก อนุรักษ โขติติติก, นาวาอากาศเอก มนุ ศิริวัฒน์ และดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำงานนิพนธ์ ที่ให้กรอบแนวคิด แนวทางในการศึกษาคำแนะนำ ได้ช่วยเหลือเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำงานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธรรมเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ และคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาจนผู้วิจัยมีความรู้นำมาใช้ในการทำภาคินิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ทุกคนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ต่อไป

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ แก่ผู้ที่สนใจบ้างไม่มากนักน้อย

น.อ. ขวัญชาติ ชวนสนธิ

57930304: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ข้าราชการ/ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ขวัญชาติ ชวนสนิท: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ (WORK MOTIVATION AMONG OFFICIALS WORKING IN DIRECTORATE OF PERSONNEL, ROYAL THAI AIR FORCES) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 89 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ชั้นยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 171 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี ของ Scheffe' method โดยกำหนด ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีคุณวุฒิการศึกษา ชั้นยศ และระดับค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

57930304: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ OFFICIALS/ DIRECTORATE OF PERSONNEL, RTAF
KHWANCHART CHUANSANIT: WORK MOTIVATION AMONG OFFICIALS
WORKING IN DIRECTORATE OF PERSONNEL, ROYAL THAI AIR FORCES. ADVISOR:
SUPRANEE THAMPITUG, D.P.A. 89 P. 2016.

The research was carried out to determine work motivation among officials working in Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force". The purpose of this research were to study and compare the levels of motivation in official performance and classify according to various factors, for instance, sex, ages, educational levels, status, rank, year of service, and monthly income. A total of 171 officials working in Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force were randomly selected as the representative sample. The instruments used in the research were a questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation, Scheffe' method by assigning statistical significance equals to 0.05 and One-way ANOVA.

The result verified that the satisfaction on work motivation among officials working in Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force were good at the level.

In addition, the satisfaction on the work motivation indicated that officials who work in Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force and have different educational levels, ranks, incentive were significant difference at the 0.05 level of class. The satisfaction on work motivation among officials working in Directorate of Personnel, Royal Thai Air Force" was not difference in the level of classes.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
ข้อมูลทั่วไปของกรมกำลังพลทหารอากาศ.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
เกณฑ์การแปลผล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลัง พลทหารอากาศ.....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.....	46
ตอนที่ การทดสอบสมมติฐาน.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	29
2 สรุปรเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร.....	34
3 สรุปรเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	35
4 จำนวนประชากรข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.....	36
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.....	37
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	43
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านการยอมรับในการทำงาน.....	46
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	47
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	49
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	50
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	51
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	52
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	53
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ...	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
15	สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ.....	55
16	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามเพศ.....	56
17	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ.....	56
18	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา.....	57
19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา.....	57
20	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพ.....	58
21	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามกลุ่มชั้นยศ.....	58
22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามกลุ่มชั้นยศ.....	59
23	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงาน กับกรมกำลังพล ทหารอากาศ.....	60
24	วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับค่าตอบแทน.....	60
25	การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับค่าตอบแทน.....	61
25	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 องค์ประกอบของการจูงใจ.....	13
3 กระบวนการจูงใจ.....	14
4 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	17
5 โครงสร้างการจัดส่วนราชการ Organization.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมโลกเปลี่ยนแปลงกลายเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประเทศต่าง ๆ เข้มงวดต่อการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติของตนมากขึ้น การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศกลายเป็นเรื่องสำคัญ ทำให้การแข่งขันระหว่างประเทศทวีความเข้มข้นและรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อทุกองค์กร รวมถึงกองทัพด้วย ดังนั้น หน่วยราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการนำทรัพยากร อันมีค่าต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อการแข่งขันระหว่างประเทศทวีความรุนแรงขึ้น ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น จึงทำให้จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงขบวนการ และการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ประเทศไทย นับได้ว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่ เพื่อให้เจริญทัดเทียมประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้ว ซึ่งการพัฒนาประเทศจะต้องอาศัยการระดมปัจจัยต่าง ๆ เช่น กำลังคน กำลังเงิน ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี ตลอดจนกำลังอำนาจแห่งชาติทุก ๆ ด้าน มาใช้เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าจะกล่าวโดยสรุปก็จะเห็นได้ว่าในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญนั้น บุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุด เพราะถ้ามีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสม และบุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่บุคลากรเหล่านั้นจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมเป็นไปได้ไม่ยากนัก ด้วยเหตุนี้ ความสำเร็จของงานใด ๆ จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร ซึ่งคุณภาพของบุคลากรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (พิศักดิ์ สังข์บอล, 2546, หน้า 1)

แรงจูงใจถือเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 148 อ้างถึงใน สายันต์ สามเกลียว, 2553, หน้า 2) การได้รับค่าตอบแทน และตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงานเป็นการแสดงว่า

บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน หรือนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพราะแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขาดแรงจูงใจก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อจะได้แน่ใจว่า การปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการสูญเสียที่เกิดจากความเลินเล่อในการปฏิบัติงาน บรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น ก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงาน ประสพผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงาน มีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 21 กำหนดให้กองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการ เกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจ หน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งผู้บังคับบัญชาทหารอากาศได้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับกำลังพล ของกองทัพอากาศ จึงได้กำหนดนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ. 2558 ด้านกำลังพลไว้ว่า กำลังพลเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ ในปี พ.ศ. 2562 และเพื่อเตรียมความพร้อมกองทัพอากาศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ เรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเหมาะสม ในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่และมีประสิทธิภาพ

กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นหน่วยในกรมฝ่ายอำนวยการที่มีความสำคัญหน่วยงานหนึ่ง ของกองทัพอากาศ มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การควบคุม และดำเนินการ เกี่ยวกับกิจการกำลังพล ตลอดจนการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านกำลังพล (กรมกำลังพล ทหารอากาศ, 2540) ซึ่งจะเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรของกองทัพอากาศในภาพรวม ตั้งแต่การบรรจุ การพัฒนา การดำรงรักษา จนถึงการเกษียณอายุราชการ รวมถึงการดำเนินการ ด้านสิทธิ ด้านสวัสดิการ จึงถือได้ว่าข้าราชการของกรมกำลังพลทหารอากาศต้องมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่สูงมาก ประกอบกับปริมาณงานที่มีจำนวนมาก เมื่อเทียบกับจำนวนของบุคลากร

ที่รับผิดชอบมีจำนวนน้อย สาเหตุเนื่องจากนโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพอากาศ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ให้ลดลง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เพราะแรงจูงใจจะแรงผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจและความเต็มใจ ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่จะศึกษา เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ชันยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีชันยศที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยได้จำแนกตัวแปร ดังนี้ (ทรงชัย จิตหวัง, 2553, หน้า 5)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา จำนวนปีรับราชการ รายได้ต่อเดือน

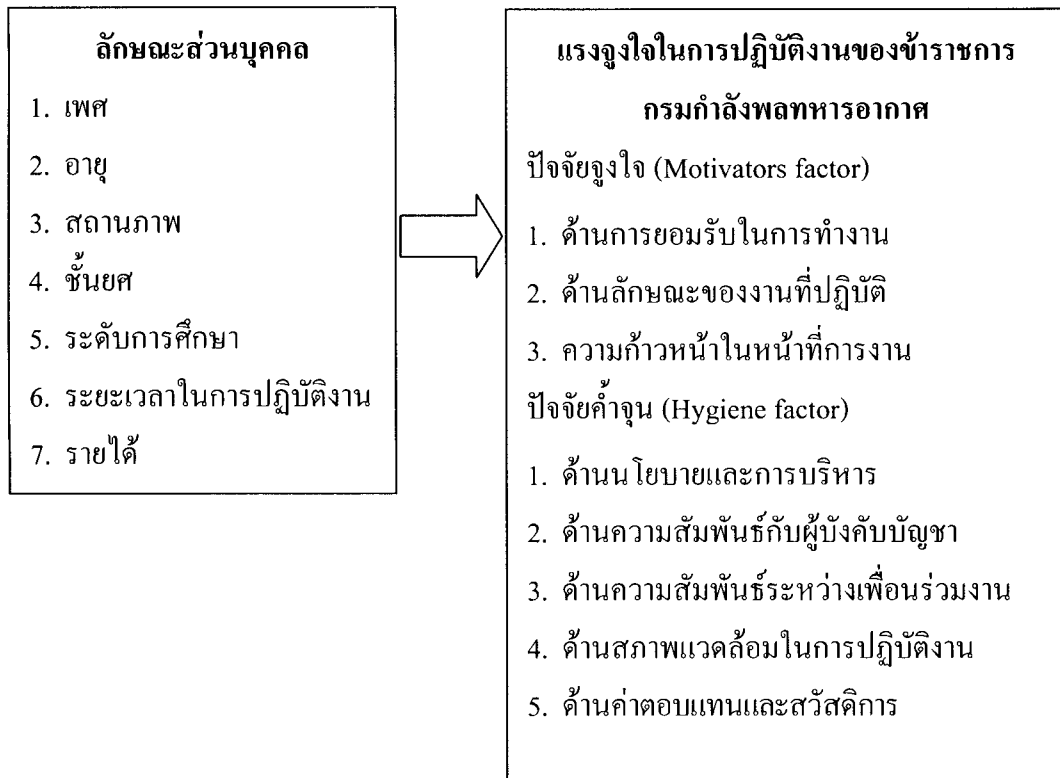
2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators factor) ได้แก่ ด้านการยอมรับในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ
2. ทราบถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา จำนวนปีรับราชการ รายได้ต่อเดือน
3. ผลการศึกษาที่ได้ นำเสนอให้กับกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก มาสรุปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

กับแรงจูงใจตามลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ และได้จำแนก
ตัวแปรที่จะศึกษาตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา จำนวนปี
รับราชการ รายได้ต่อเดือน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ
ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และการยอมรับในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ
ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมกำลังพลทหารอากาศ ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จนถึง นาวาอากาศเอก จำนวน
171 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 296 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ของ Yamane (1973)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2558
ซึ่งเป็นระยะเวลาในการดำเนินการ 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ หมายถึง ข้าราชการทหาร ชั้นยศ จ่าอากาศตรี
ถึง นาวาอากาศเอก ที่สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ ณ กรมกำลังพลทหารอากาศ
ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม-31 ธันวาคม พ.ศ. 2558

ชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศทางทหาร ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก ได้แก่
จ่าอากาศตรี จ่าอากาศโท จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท พันจ่าอากาศเอก เรืออากาศตรี
เรืออากาศโท เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท และนาวาอากาศเอก ของข้าราชการ
ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ กรมกำลังพลทหารอากาศ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม-31 ธันวาคม พ.ศ. 2558

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลเกิดกำลังใจ
มีพลังรู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และยังเป็นสิ่งที่ช่วย
ให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ กรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้

เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ได้แก่ ด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1. ด้านการยอมรับในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้ความยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือในงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามที่กำหนดในอัตราของตำแหน่ง หรือจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ รวมถึงเป็นงานที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่ได้รับพิจารณาสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีการพิจารณาด้วยความยุติธรรม รวมถึงการพัฒนาทางด้านความรู้

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร นโยบายที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกำหนดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่มอบหมายงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ตรวจสอบการทำงาน และทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติในการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และการให้ความไว้วางใจ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยกัน มีความเข้าใจกัน เป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงาน วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความคล่องตัว และรวมถึงระบบการทำงานของคนภายในหน่วย

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ทางราชการกำหนด

จำนวนปีรับราชการ หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ สังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าวิชาชีพ และรายได้อื่นที่รับประจำเป็นรายเดือน จากฝ่ายการเงินของสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาประกอบเพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไปของกรมกำลังพลทหารอากาศ

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Parsons (1960, pp. 18-19) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีแรงจูงใจ ในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล ตามสิ่งเร้าใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

White (1965 อ้างถึงใน ทราวรณ พลหาญ, 2543, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายกว้างรวมไปถึงแรงจูงใจ ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับ

Tiffin and McCormick (1974 อ้างถึงใน ทราวรณ พลหาญ, 2543, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนอง

Davis (1981, p. 83 อ้างถึงใน ถนนรัฐ ชะลอเลิศ, 2549, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย ของแรงจูงใจ หมายถึง ความพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติต่องานและผลประโยชน์ที่ได้รับ

Woolfolk (1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากร ที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (2541, หน้า 86) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในร่างกาย ซึ่งเป็นแรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทาง ที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง และการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจ สูงสุด

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 38) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ นี้อาจกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จ มาสู่องค์การ

นรินทร์ สมสมัย (2542, หน้า 18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือแรงกระตุ้น ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสนองความต้องการ หรือแรงกระตุ้นเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 หน้า 72) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้น ชี้นำและควบคุมความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 308) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการการกระตุ้น ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมการทำงานได้พึงประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์การที่กำหนดไว้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, หน้า 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ภาวะหรือองค์ประกอบ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมาย ที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันหรือความต้องการที่ผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้เกิด ความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐยา ไพโรสบ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม หรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จ

มัลลิกา ดันสอน (2547, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจ ที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดง ออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญ อุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548, หน้า 216-217) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจ ของบุคคลที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมาย ที่ตนต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานลงได้

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ พอจะแบ่งได้ 2 ประเภท (ถนอมรัฐ, 2549, หน้า 18)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสรีระวิทยาที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย

ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุล

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการการยอมรับ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้แรงจูงใจทางสังคม นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะ พยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี่ยงการโต้แย้งชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้ และรู้จักฟังผู้อื่น เป็นต้น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้แย้ง ถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มขี้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

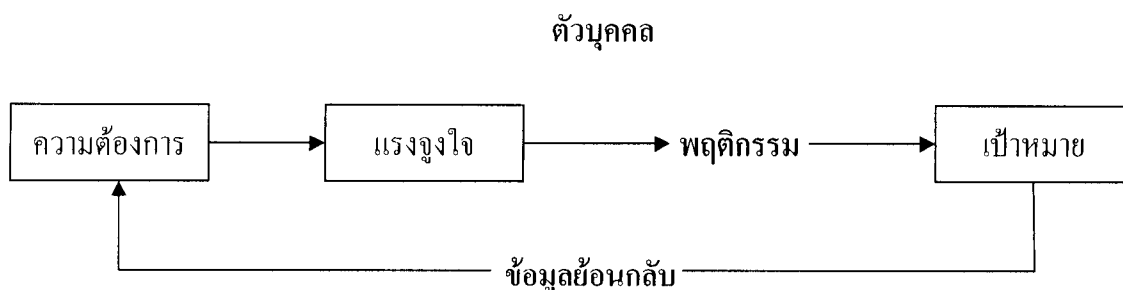
ประเภทของแรงจูงใจยังสามารถแบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรม จะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดัง หรือความทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลการเรียนการสอนสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุด ถึงแม้จะทำให้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรดหรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษ ที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ (Greenberg & Baron, 1997, p. 142) ได้แก่ ประการแรก คือ ความพยายามหรือตัวกระตุ้น (Arousal) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงขับ (Drive) หรือใช้พลังเพื่อให้เกิดการกระทำ ตัวอย่างเช่น ใช้ความพยายามทำงานเพื่อให้คนอื่นประทับใจ หรือพยายามทำในสิ่งที่ตนรักและเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่บุคคลต้องการตอบสนองแรงขับ จึงกระตุ้นพฤติกรรมมุ่งความสำเร็จให้เกิดขึ้น ประการที่สอง ในการตอบสนองต่อแรงขับดังกล่าว บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางต่าง ๆ (Direction) เพื่อปฏิบัติ เช่น เพื่อทำให้คนอื่นประทับใจตน บุคคลนั้นจะเลือกแนวทางปฏิบัติด้วยการทำงานมากขึ้น ทำงานในโครงการสำคัญที่ได้รับมอบหมาย ให้นักจันเป็นพิเศษ เป็นต้น โดยทางเลือกเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และประการสุดท้าย คือ การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง ณ จุดนั้นเป็นการตอบสนองแรงขับของบุคคล จากองค์ประกอบของการจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปตัวอย่างได้ภาพที่ 2 ต่อไปนี้

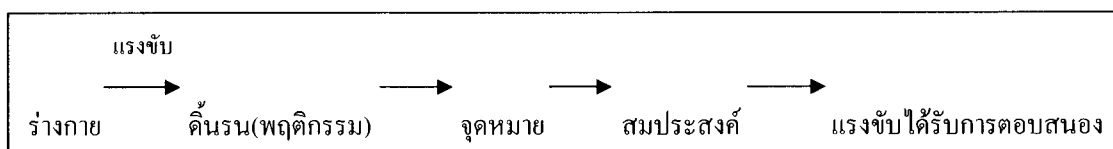


ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการจูงใจ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554, หน้า 19)

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็น การขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้
2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิด ภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อ ไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น
3. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 3 กระบวนการจูงใจ (วาสนา กล้ารัศมี, 2553, หน้า 9)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ส่วน คือ

1. ความน่าสนใจของงาน งานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความเป็นอิสระและสามารถทราบ ผลงานของตนเองว่าทำให้ดีมากขึ้นเพียงใด หากปราศจากสิ่งเหล่านี้จะทำให้งานน่าเบื่อ แต่ในทางกลับกัน หากงานมีลักษณะที่ยากเกินไปก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอย กลัวความล้มเหลว ดังนั้น จึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ปานกลาง จึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน
2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถ ทั้งนี้ ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณหรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก หรือการรับรู้ความยุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงานและได้รับการพัฒนาให้เติบโต ในงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังเช่นเรื่อง ความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง เครื่องมือในการทำงาน

4. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคน ให้ความสนใจ สนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือกันและกัน หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ให้เกิดขึ้นก่อนนั้น หมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไป อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานได้ ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ทั้งปฏิกิริยาหนึ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั่นคือ เกิดความเครียด ในการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรู้สึกของบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ น่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคล อยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่นำไปแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการ ตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในที่นี้ ได้นำทฤษฎีมาประกอบการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy) (Maslow, 1970, p. 80)

เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลจะถูกควบคุมและกำหนดจากแรงจูงใจต่าง ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันไป ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลในองค์กร มีอะไรบ้าง ผู้ตั้งทฤษฎี คือ Maslow ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ คือ

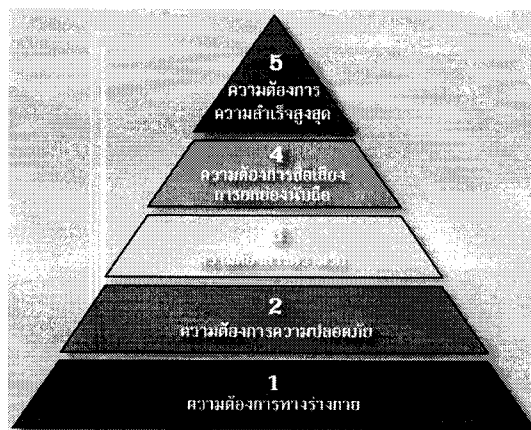
3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ก็จะไม่มีความต้องการในขั้นต่อไป

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

3.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น

3.4 ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตนเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจสถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ



ภาพที่ 4 ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (โกมล บัวพรหม, 2553, หน้า 23)

หลักการและทฤษฎีของ Maslow ตามภาพที่ 4 สรุปได้ดังนี้ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการเหมือนกัน
2. มนุษย์ไม่สนใจกับการตอบสนองความต้องการบางอย่างจนกว่าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว
3. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้าน “ปริมาณ” ซึ่งอาจไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล
4. ความต้องการในระดับต่ำค่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการในระดับสูงส่วนใหญ่ค่อนข้างจะไม่มีขอบเขตจำกัดในการตอบสนองความต้องการ เช่น การอิ่มในอาหารกับการอิ่มในด้านเกียรติยศชื่อเสียงอาจไม่มีขอบเขตจำกัด

จากความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในอันที่จะทำให้ขวัญของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีไว้เสมอ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์การ ทำงานเพื่อองค์การ แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของบุคคลจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล ย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจจะสรุปได้ว่าบุคคลจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการ
2. ความมั่นคงในงาน
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี

5. การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล
6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม
7. มีงานที่น่าสนใจ
8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ซึ่งความต้องการเหล่านี้ย่อมมีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ไม่มากก็น้อย โดยจะเห็นได้ว่าหากความต้องการเหล่านี้ของบุคคลได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานเป็นอย่างดีแล้ว กำลังขวัญของบุคคลในหน่วยงานนั้นมักจะอยู่ในระดับที่ดีหรือสูงเป็นที่น่าพอใจอยู่เสมอ

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดย Alderfer

โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไป ซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG: Existence-Relatedness-Growth need theory) Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (Schultz & Schultz, 1998, pp. 240-241 อ้างถึงใน บุญมั่ง รัตนสุวัฒน์, 2553, หน้า 198-199)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการด้านทางร่างกาย เพื่อการมีชีวิตอยู่รอด ซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์การ และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนเพื่อน ๆ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ โดยที่ความต้องการมีชีวิตอยู่จะสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีระ

และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ สำหรับความต้องการความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กับความต้องการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Greenberg & Baro, 2003, pp. 194-195 อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์, 2553, หน้า 198-199)

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ มีความแตกต่าง 2 ประการ ดังนี้ (Mddlemist & Mchael, 1981, p. 139 อ้างถึงใน บุญมั่ง หนาสุภวัฒน์, 2553, หน้า 200)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่จำเป็นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ บุคคลก็สามารถมีความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือมีความต้องการที่จะแสดงความสามารถของตนเองได้ ถ้าความต้องการมีชีวิตอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ความต้องการอีก 2 อย่างก็ยังมีผลสำคัญอยู่ แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น ความต้องการระดับต่ำสุดจะมีความสำคัญก่อน กล่าวคือ ความต้องการทางสรีระจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจก่อนแล้วความต้องการในระดับสูงกว่าจึงจะเกิดขึ้นหรือมีความสำคัญ

2. ถ้าความต้องการในขั้นที่สูงกว่าไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้ แม้ว่าความต้องการใดได้รับความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็ยังเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ เช่น ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม แต่ความต้องการความก้าวหน้าถูกขัดขวาง บุคคลก็ยังมีผลสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเหนียวแน่น แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะหมดความสำคัญไป

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Basic) จนถึงระดับซับซ้อน (Complex) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่ สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่ สวัสดิการ การขึ้นเงินเดือนทั่วไป งานที่มั่นคง
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่ คุณภาพของการกำกับดูแล ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน มิตรภาพแบบมืออาชีพร

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่ การดำรงตำแหน่ง การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 131-133 อ้างถึงใน ชูยศ ศรีวรจันทร์, 2553, หน้า 9-10) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) (ยงยุทธ โพธิ์ทอง, 2546, หน้า 21-25) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) (สมยศ นาวิการ, 2540, หน้า 310-312) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้บุคคล

เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
3. ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with supervisors, Peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ
6. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ
7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

จากการศึกษาทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งจูงใจ และเป็นแรงจูงใจที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนขาดแรงจูงใจในการทำงาน หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ทอดทิ้งในการทำงาน จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งให้เห็นทั้งปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและปัจจัยที่ความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่จัดปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจนสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ไม่เพียงแต่ใช้แรงจูงใจเท่านั้น แต่จะต้องสร้างความพึงพอใจด้วย ซึ่งนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือคิดนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใหม่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความคิดความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคล ในแต่ละสถานการณ์

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า มีนักวิชาการ และผู้สนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ทฤษฎีที่ได้รับ การยอมรับนับถือทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานของล๊อค (Locke) เนื่องจาก ได้อธิบายถึงปัจจัยพื้นฐานที่จะเป็นผลกระทบกับการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นทุ่มเทกับงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา โดยล๊อคได้สรุปปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวที่มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงาน ผลตอบแทน จะต้องมีความเหมาะสมและผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความพึงพอใจในงานและค่าตอบแทนนั้น โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น การยอมรับของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความเกื้อหนุนการพิจารณาที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สิทธิประโยชน์ อีกทั้งนโยบายในองค์กรนั้นนับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะผลักดันให้ไปสู่วเป้าหมายตามภารกิจขององค์กรได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อทิตยา เสนะวงษ์ (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M เพื่อเปรียบเทียบ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M รวมถึงเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่งานบริหารทรัพยากรบุคคลที่คณะเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M จำนวน 160 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยส่วนมากมีความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ สำหรับบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 277 คน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ที่มากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และที่น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ในเรื่องของด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัลควรมีการแก้ไขเป็นเรื่องด่วน เนื่องจากจะแสดงถึง สภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการ และรวมถึงครอบครัวอีกด้วย

โชติกา ระโส (2555) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวม และเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับตัวแปรบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันด้วย

โกมล บัวพรหม (2553) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 3

รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 13 โรงเรียน รวม 443 คน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบ
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน

นุชรา เพิ่มพูน (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น
จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น
จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดลาดสนุ่น
จังหวัดปทุมธานี จำนวน 51 คน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี
ตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับมาก

อมรศักดิ์ อินทรมุสิก (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
เรือนจำกลางเขabin จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขabin จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขabin จำนวน 80 คน ใน ระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม พ.ศ. 2554

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขabin
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน
ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และการได้รับการยกย่อง
นับถือ ตามลำดับ

อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์
ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ
และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
คือ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 136 คน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง น้อยที่สุด ดังนั้น ควรดำเนินการแก้ไขด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

นิธิเมธ หักไทย (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน สำหรับผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน

เกรียงไกร เกษร (2553) เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวนทั้งหมด 90 นาย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอันดับ 1 คือ ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้กับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ทรงชัย จิตหวัง (2553) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ และเพื่อศึกษา

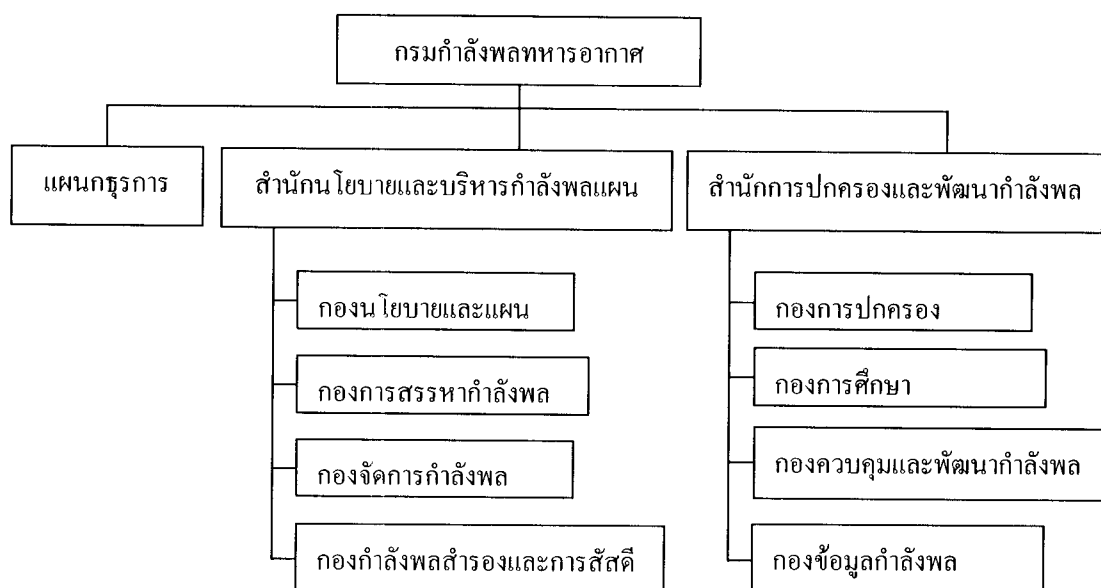
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัด โรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ ทั้งปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน สำหรับผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา และเงินได้รายเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อมูลทั่วไปของกรมกำลังพลทหารอากาศ

กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นหน่วยงานในฝ่ายอำนวยการ ที่มีความสำคัญหน่วยงานหนึ่งของกองทัพอากาศ โดยมีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการเสด็จ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการ ด้านกำลังพล

กรมกำลังพลทหารอากาศ มีการจัดส่วนราชการ ประกอบด้วย 2 สำนัก 8 กอง และ 1 ธุรการ ซึ่งมีรายละเอียดตามแผนภาพ และได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ตามคำสั่งกรมกำลังพลทหารอากาศ (เฉพาะ) ที่ 32/ 57 เรื่อง การกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ ลง 24 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ดังนี้



ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดส่วนราชการ Organization (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2552)

สำนักนโยบายและบริหารกำลังพลแผน

มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านกำลังพล การจัดทำแผนแม่บทด้านกำลังพล การงบประมาณด้านกำลังพล การสรรหากำลังพล การบริหารจัดการกำลังพล การกำลังพลสำรองและการสัสดี รวมทั้งแผนการตรวจตรากิจการในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล โดยแบ่งส่วนราชการขึ้นตรง ดังนี้

1. กองนโยบายและแผน มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานด้านกำลังพล การจัดทำแผนแม่บทด้านกำลังพล การวิเคราะห์งานและโครงสร้างด้านกำลังพล การจัดทำแผนการผลิตและการบรรจุกำลังพล การวิเคราะห์การใช้ประโยชน์กำลังพล การงบประมาณด้านกำลังพล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล

2. กองการสรรหากำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดระบบและรูปแบบการสรรหากำลังพล การปฏิบัติการสรรหา การวิเคราะห์ รวมทั้งการประเมินระบบและรูปแบบการสรรหากำลังพล ของกองทัพอากาศ

3. กองจัดการกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ การปลด การย้ายโอน การเลื่อน และลดตำแหน่ง การจัดกำลังพลพิเศษ และการบริหารจัดการกำลังพลในสายวิทยาการจำพวกทหาร กำลังพล

4. กองกำลังพลสำรองและสำรอง มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตกำลังพลสำรอง การควบคุม สถานภาพกำลังพลสำรอง การเตรียมพล การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การบรรจุ การใช้กำลังพลสำรอง การสำรอง เบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ การบริการกำลังพลนอกประจำการ ตลอดจนเก็บรวบรวมประวัติ รับราชการและหลักฐานต่าง ๆ ของกำลังพลนอกประจำการ

สำนักการปกครองและพัฒนากำลังพล

มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของกำลังพล การควบคุมและพัฒนาคุณภาพกำลังพล การปกครองและสิทธิกำลังพล ระบบฐานข้อมูลกำลังพล และประวัติราชการกำลังพลประจำการ สังกัดกองทัพอากาศ โดยแบ่งส่วนราชการขึ้นตรง ดังนี้

1. กองการปกครอง มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง วินัยทหาร แบบธรรมเนียมด้านกำลังพล การบำเหน็จความชอบ สิทธิกำลังพล การดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอพระราชทาน แต่งตั้งราชองครักษ์ นายทหารพิเศษ เครื่องหมายความสามารถและคุณวุฒิ การสวัสดิการ และบำรุงขวัญ กำลังพล

2. กองการศึกษา มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาของกองทัพอากาศทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ การคัดเลือกและจัดสรรกำลังพลกองทัพอากาศเข้ารับการศึกษากับมีหน้าที่จัดการ ความรู้ การบริหารการฝึกและศึกษาในสายวิทยาการจำพวกทหารกำลังพล

3. กองควบคุมและพัฒนากำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและพัฒนาคุณภาพ กำลังพล การกำหนดมาตรฐานงาน การแยกประเภทกำลังพล การควบคุมการใช้กำลังพล การประเมิน กำลังพล และการฝึกงานในหน้าที่

4. กองข้อมูลกำลังพล มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลกำลังพลในและนอกประจำการ

การวิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพล สถิติกำลังพล และประวัติรับราชการกำลังพล
ประจำการสังกัดกองทัพอากาศ

วิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นบริหารและพัฒนากำลังพลอย่างมืออาชีพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี เพื่อผลสัมฤทธิ์ ภารกิจของกองทัพอากาศ”

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาทั้งหมดดังกล่าว พบว่า ความต้องการ
พัฒนาบุคลากรนั้นมี แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง ดังนี้ คือ

ตารางที่ 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อติศยา เสนะวงศ์ (2555)	ปัจจัยที่มีผล	1. เพศ	ปัจจัยจูงใจ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่
	ต่อแรงจูงใจในการ	2. อายุ	
	ทำงานของบุคลากร	3. ระดับการศึกษา	1. ความสำเร็จในงาน
	ระดับปฏิบัติการและ	4. สถานภาพ	2. การได้รับการยอมรับนับถือ
	ระดับหัวหน้างานที่	การทำงาน	3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
	คณะเทคโนโลยี	5. ระยะเวลา	4. ความรับผิดชอบในหน้าที่
	สารสนเทศและการ	ที่ปฏิบัติงาน	5. ความก้าวหน้า
	สื่อสาร มหาวิทยาลัย	6. สายงาน	ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่
M	7. เงินเดือน	1. เงินเดือน	
	8. สถานภาพ	2. นโยบายและการบริหาร	
		3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
		4. สภาพการทำงาน	
		5. วิธีปกครองบังคับบัญชา	
		6. สถานะทางอาชีพ	
		7. ความมั่นคงในการทำงาน	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา สังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ปัจจัยบุคคล คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. ภูมิลำเนา 4. ตำแหน่ง 5. ระดับการศึกษา 6. อายุราชการ 7. เงินเดือน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความเจริญก้าวหน้า 6. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน 7. ค่าเงินเดือนสวัสดิการ และเงินรางวัล 8. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 9. ด้านนโยบายของหน่วย 10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โชติกา ระโส (2555)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์	1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. ลักษณะ การปฏิบัติงาน 4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ 5 ด้าน 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน
โกมล บัวพรหม (2553)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสุ ราษฎร์ธานี เขต 3	1. เพศ 2. ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน 1. ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
นุชรา เพิ่มพูน (2550)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. รายได้	2. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี
อมรศักดิ์ อินทมุสิก (2554)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. อายุราชการ 6. อัตราเงินเดือนที่ ได้รับในปัจจุบัน	1. สภาพการปฏิบัติงาน 2. ความเพียงพอของรายได้ 3. โอกาสความก้าวหน้า 4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน 5. สวัสดิการในหน่วยงาน 6. ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลาง เขาบิน จังหวัดราชบุรี
อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554)	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน บุคลากร ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ การสมรส 4. ระดับการศึกษา	1. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความมั่นคงของงาน 4. ด้านความก้าวหน้าหน้าที่ 5. ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
		5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน	6. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
		6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
นิธิเมธ หัศไทย (2550)	แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับรับราชการ 4. สถานภาพสมรส 5. ระดับการศึกษา 6. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	1. ความสำเร็จของงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าหน้าที่ 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. การบังคับบัญชา 6. ด้านนโยบายการบริหาร 7. สภาพการทำงาน 8. ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 9. เงินเดือน 10. ความมั่นคงในงาน
เกรียงไกร เกษร (2553)	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ	1. อายุ 2. อายุราชการ 3. การศึกษา 4. รายได้ 5. ตำแหน่ง	ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้าน 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ผลตอบแทนในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
ทรงชัย จิตหวัง (2553)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนนายเรือ	1. ชัยยศ 2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3. ระดับการศึกษา 4. ภูมิถำเนา 5. เงินได้รายเดือน	ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ 1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2. ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน 5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			ปัจจัยคำจูน
			1. ด้านสภาพการทำงาน
			2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน
			3. ด้านความมั่นคงในงาน
			4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
			5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
			6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
			7. ด้านสถานภาพ

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวเองแปร

ผู้วิจัย (ปี)	แบบสอบถาม										ตัวแปรตาม	
	MM	ดี	ดีเยี่ยม	ดีมาก	พอใช้	พอ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย		
อทิทยา เสนาะวงศ์ (2555)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปริญญา นิพนธ์ (2555)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
โกมล บัวพรหม(2553)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
นุชรา เพิ่มพูน (2550)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อมรศักดิ์ อินทมูลิก (2556)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อมรัตน์ ยิ่งยวด (2554)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
นิธิเมธ หัสไทย (2550)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการทำงาน
เกรียงไกร เกษร (2553)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ระดับแรงจูงใจ ในการทำงานและผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ทรงชัย จิตหวัง (2553)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวนทั้งสิ้น 296 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มชั้นยศตั้งแต่จ่าอากาศตรีจนถึงนาวาอากาศเอก ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ลำดับ	ยศ	ประชากร (คน)
1	นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก	114
2	เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	71
3	พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	27
4	จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	84
	รวม	296

ที่มา: สถิติข้อมูลกำลังพลกองทัพอากาศ ครั้งที่ 1(หลังคำสั่งย้าย ตุลาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ปฏิบัติราชการประจำ จำนวนทั้งสิ้น 171 คน โดยหาขนาดตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ 0.05

โดยแทนค่าลงในสูตรดังนี้

$$n = \frac{296}{1+296(0.05)^2}$$

$$n = 171$$

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

ลำดับ	ยศ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก	114	66
2	เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	71	41
3	พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก	27	16
4	จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	84	48
รวม		296	171

วิธีการหากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มชั้นยศ โดยการนำเอาประชากรแต่ละกลุ่มชั้นยศมาเทียบกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ผลรวมของกลุ่มตัวอย่าง เทียบกับผลรวมของประชากร ได้ค่าคงตัวแล้วนำไปคูณกับจำนวนประชากรในแต่ละชั้นยศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา โดยการศึกษาจากทฤษฎี เอกสารสิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการ แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย

1. เพศ แบ่งเป็น เพศหญิง และเพศชาย
2. อายุ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่า 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และอื่น ๆ
4. สถานภาพ แบ่งเป็น 3 แบบ คือ โสด, สมรส และอื่น ๆ เช่น หย่า, หม้าย, แยกกันอยู่
5. ชั้นยศ แบ่งเป็น 4 ชั้นยศ คือ น.อ.-น.ต., ร.อ.-ร.ต., พ.อ.อ.-พ.อ.ต.และ จ.อ.-จ.ต.
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี, 5 ปี-10 ปี, 11 ปี-15 ปี, 16 ปี-20 ปี, 21 ปี-25 ปี และมากกว่า 25 ปี
7. รายได้ต่อเดือน แบ่งเป็น 8 ช่วง คือ น้อยกว่า 10,000 บาท, 10,000-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท, 30,001-35,000 บาท, 35,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 8 ด้าน 40 ข้อ โดยเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 37 ข้อ และคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 9, ข้อ 15 และข้อ 30) และลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย 2 กรณี ดังนี้

คำถามเชิงบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น	5
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น	1

คำถามเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น	1
เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น	2
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนนเป็น	3

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนนเป็น 4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนเป็น 5

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะความต้องการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ในแต่ละด้าน จำนวน 8 ด้าน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อความคำถามกับบริบทของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้ว นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
 - 3.1 พลอากาศตรี สรายุทธ์ มหัทธกริณี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ
 - 3.2 นาวาอากาศเอก อนุรักษ์ โชติดิลิก ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
 - 3.3 นาวาอากาศเอก มนุ ศิริวัฒน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองควบคุมและพัฒนากำลังพล สำนักงานการปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธี Cronbach's alpha พบว่า ปัจจัยจูงใจได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96 และปัจจัยคำจูงใจได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

5. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ครั้งนี้ และใช้อ้างอิง (Reference) ในการเขียนรายงานผลการวิจัย (Research report)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ผลว่าข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด
 - 2.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน (Testing statistics) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' method โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (อนูรักษ์ โชติติลล, 2548, หน้า 64)

คะแนนเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.51-5.00 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.51-4.50 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

2.51-3.50 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

- 1.51-2.50 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1.00-1.50 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา จำนวนปีรับราชการ และรายได้ต่อเดือน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กรมกำลังพลทหารอากาศ ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จนถึง นาวาอากาศเอก จำนวน 171 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 296 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน สถานภาพ ลำดับชั้นยศ อายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ และระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) นำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปทางปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ในด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' method โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลังพล
ทหารอากาศ**

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	110	64.33
หญิง	61	35.67
รวม	171	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.34
21-30 ปี	44	25.73
31-40 ปี	74	43.27
41 ปีขึ้นไป	49	28.65
รวม	171	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	15.79
ปริญญาตรี	126	73.68
ปริญญาโท	18	10.53
รวม	171	100.00
สถานภาพ		
โสด	77	45.03
สมรส	84	49.12
หย่า	10	5.85
รวม	171	100.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลำดับชั้นยศ		
จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก	48	28.07
พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก	16	9.36
เรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก	41	23.98
นาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก	66	38.60
รวม	171	100.00
อายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	71	41.52
6-10 ปี	34	19.88
11-15 ปี	24	14.04
16-20 ปี	14	8.19
21-25 ปี	9	5.26
26 ปี ขึ้นไป	19	11.11
รวม	171	100.00
ระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	12	7.02
10,001-15,000 บาท	39	22.81
15,001-20,000 บาท	22	12.87
20,001-25,000 บาท	28	16.37
25,001-30,000 บาท	13	7.60
30,001-35,000 บาท	21	12.28
35,001-40,000 บาท	13	7.60
มากกว่า 40,000 บาท	23	13.45
รวม	171	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 64.33 และเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.67

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.27 รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65

อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.73 และที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 ตามลำดับ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และระดับที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.12 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.03 และระดับที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สถานภาพอื่น ๆ หย่า/ แยกทาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตามลำดับ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศอยู่ระหว่าง นาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา คือ ระดับชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 ระดับชั้นยศระหว่างเรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.98 และระดับชั้นยศที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่างพันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.36 ตามลำดับ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ณ กรมกำลังพลทหารอากาศอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19 และปฏิบัติงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.81 รองลงมา คือ รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 รายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.87 รายได้ 30,001-35,000 บาท จำนวน 21 คน

คิดเป็นร้อยละ 12.28 รายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 รายได้ 35,001-40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และรายได้ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.02 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ (ด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) ด้านปัจจัยค้ำจุน (ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านการยอมรับในการทำงาน

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านการยอมรับในการทำงาน

ด้านการยอมรับในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ	14 (8.19)	108 (63.16)	41 (23.98)	7 (4.09)	1 (0.58)	3.74	0.69	มาก	5
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	30 (17.54)	120 (70.18)	20 (11.70)	1 (0.58)	-	4.05	0.56	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	19 (11.11)	122 (71.35)	29 (16.96)	1 (0.58)	-	3.93	0.55	มาก	3
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	37 (21.64)	126 (73.68)	8 (4.68)	-	-	4.17	0.49	มาก	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการยอมรับในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
5. หน่วยงานของท่านเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	24 (14.04)	98 (57.31)	45 (26.32)	4 (2.34)	-	3.83	0.69	มาก	4
	ภาพรวม					3.94	0.60	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.05$) ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$) หน่วยงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) และท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
1. งานในด้านหน้าที่ของท่าน น่าสนใจ มีความท้าทาย	39 (22.81)	100 (58.48)	27 (15.79)	4 (2.34)	1 (0.58)	4.01	0.73	มาก	2
2. งานในหน้าที่ของท่าน เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	41 (23.98)	89 (52.05)	36 (21.05)	4 (2.34)	1 (0.58)	3.96	0.77	มาก	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
3. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ	36 (21.05)	80 (46.78)	47 (27.49)	7 (4.09)	1 (0.58)	3.84	0.82	มาก	4
*4. งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้สุขภาพทั้งทางด้านกายและใจเสื่อมโทรม	-	8 (4.68)	67 (39.18)	66 (38.60)	30 (17.54)	2.31	0.81	มาก	5
5. งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ท่านทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	75 (43.86)	82 (47.95)	12 (7.02)	2 (1.17)	-	4.35	0.66	มาก	1
	ภาพรวม					3.69	0.76	มาก	

* คำถามนพิเศษ

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ท่านทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านน่าสนใจ มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.01$) งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.96$) งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ ($\bar{X} = 3.84$) และงานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้สุขภาพทั้งทางด้านกายและใจเสื่อมโทรม ($\bar{X} = 2.31$) ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	แรงงูใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
1. การเข้ามารับราชการ ในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาส ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น มากกว่าหน่วยงานอื่น	16 (9.36)	62 (36.26)	76 (44.44)	13 (7.60)	4 (2.34)	3.43	0.85	ปาน กลาง	4
2. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุน การศึกษาหรือ ฝึกอบรมเพิ่มเติม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ	14 (8.19)	104 (60.82)	42 (24.56)	10 (5.85)	1 (0.58)	3.70	0.73	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ในหน่วยงานของท่านมากกว่า หน่วยงานอื่น	16 (9.36)	87 (50.88)	56 (32.75)	10 (5.85)	2 (1.17)	3.61	0.78	มาก	3
4. หากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงาน ของท่านตลอดไป ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในอาชีพ รับราชการเป็นอย่างดี	20 (11.70)	77 (45.03)	68 (39.77)	3 (1.75)	3 (1.75)	3.63	0.79	มาก	2
*5. การรับราชการในหน่วยงานอื่น มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่า หน่วยงานของท่าน	-	9 (5.26)	124 (72.51)	31 (18.13)	7 (4.09)	3.21	0.60	ปาน กลาง	5
	ภาพรวม					3.43	0.75	มาก	

* คำถำมนิเศษ

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ หากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานของท่านตลอดไป ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพรับราชการเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.63$) และท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของท่านมากกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ และมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ

คือ การเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น มากกว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.43$) และการรับราชการในหน่วยงานอื่นมีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานของท่านงานที่ท่านทำ ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน	32 (18.71)	124 (72.51)	12 (7.02)	3 (1.75)	-	4.08	0.57	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงและแจ้งข่าวสารให้ท่านได้รับทราบอยู่เสมอ	39 (22.81)	120 (70.18)	11 (6.43)	1 (0.58)	-	4.15	0.54	มาก	1
3. นโยบายการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน	28 (16.37)	115 (67.25)	23 (13.45)	5 (2.90)	-	3.97	0.65	มาก	4
4. หน่วยงานของท่านได้กำหนดนโยบายในการบริหารไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	30 (17.50)	116 (67.80)	21 (12.30)	3 (1.75)	1 (0.58)	4.00	0.65	มาก	3
5. ท่านพอใจกับนโยบายและการบริหารของหน่วยงานของท่าน	27 (15.79)	108 (63.16)	32 (18.71)	3 (1.75)	1 (0.58)	3.92	0.68	มาก	5
ภาพรวม						4.02	0.62	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงและแจ้งข่าวสารให้ท่านได้รับทราบอยู่เสมอ อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายหรือวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) หน่วยงาน

ของท่านได้กำหนดนโยบายในการบริหารไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) นโยบายการบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.97$) และท่านพอใจกับนโยบายและการบริหารของหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคย ลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผล	51 (29.82)	101 (59.06)	17 (9.94)	2 (1.17)	-	4.18	0.65	มาก	1
2. ท่านได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบ จากผู้บังคับบัญชา	28 (16.37)	106 (61.99)	34 (19.88)	2 (1.17)	1 (0.58)	3.92	0.68	มาก	4
3. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ของท่านช่วยแก้ไขปัญหาที่ท่าน ได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบ ปัญหาในการทำงาน	46 (26.90)	105 (61.40)	16 (9.36)	2 (1.17)	2 (1.17)	4.12	0.71	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	47 (27.49)	102 (59.65)	18 (10.53)	3 (1.75)	1 (0.58)	4.12	0.70	มาก	2
5. ท่านได้รับการส่งเสริม จากผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	43 (25.15)	103 (60.23)	23 (13.45)	2 (1.17)	-	4.09	0.65	มาก	3
ภาพรวม						4.09	0.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษท่านด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผล อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ท่านเห็นว่า

ผู้บังคับบัญชาของท่านช่วยแก้ไขปัญหาก็ทำให้ท่านได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$) ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$) และท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาบำเหน็จความชอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	54 (31.58)	100 (58.48)	16 (9.36)	1 (0.58)	-	4.20	0.65	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีกับท่าน	61 (35.67)	91 (53.22)	18 (10.53)	1 (0.58)	-	4.24	0.66	มาก	1
3. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	44 (25.73)	95 (55.56)	31 (18.13)	1 (0.58)	-	4.06	0.68	มาก	3
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือเสมอเมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	46 (26.90)	89 (52.05)	35 (20.47)	1 (0.58)	-	4.05	0.71	มาก	4
*5. ท่านมักจะมีปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	-	-	17 (9.94)	82 (47.95)	72 (42.11)	1.68	0.65	น้อย	5
	ภาพรวม					3.64	0.67	มาก	

* คำถามนိเศษ

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีกับท่าน ($\bar{X} = 4.24$) อยู่ในอันดับแรก รองลงมา ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$)

ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.06$) และท่านได้รับความช่วยเหลือเสมอเมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ ส่วนท่านมักจะมีปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.68$)

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านได้สนับสนุน อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ	22 (12.87)	105 (61.40)	35 (20.47)	7 (4.09)	2 (1.17)	3.81	0.75	มาก	2
2. สถานที่ทำงานของท่าน มีอาณาเขตพื้นที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	17 (9.94)	81 (47.37)	56 (32.75)	13 (7.60)	4 (2.34)	3.55	0.86	มาก	5
3. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงาน ข้างเคียงแล้ว ท่านพอใจกับสถานที่ ทำงานของท่าน	20 (11.70)	105 (61.40)	39 (22.81)	5 (2.92)	2 (1.17)	3.80	0.73	มาก	4
4. ที่ทำงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์ ในสำนักงานที่สามารถใช้งานได้ดี และเพียงพอกับความต้องการ	16 (9.36)	117 (68.42)	29 (16.96)	7 (4.09)	2 (1.17)	3.81	0.71	มาก	3
5. การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านมีการประสานงานกัน ตลอดเวลา	43 (25.15)	116 (67.84)	10 (5.85)	1 (0.58)	1 (0.58)	4.16	0.60	มาก	1
ภาพรวม						3.83	0.73	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการประสานงานกันตลอดเวลา อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.81$) ที่ทำงานท่าน

มีวัตถุประสงค์อุปกรณ์ในสำนักงานที่สามารถใช้งานได้ดี และเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.81$)
เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียงแล้ว ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.80$)
และสถานที่ทำงานของท่านมีอาณาเขตพื้นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

8. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง				
1. ท่านได้รับสวัสดิการ ในด้านต่างๆ อย่างยุติธรรม	30 (17.54)	105 (61.40)	30 (17.54)	4 (2.34)	2 (1.17)	3.92	0.74	มาก	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม ตามความรับผิดชอบ และปริมาณงาน	23 (13.45)	103 (60.23)	37 (21.64)	7 (4.09)	1 (0.58)	3.82	0.73	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจ ในความเป็นอยู่และสวัสดิการ ของท่าน	27 (15.79)	104 (60.82)	36 (21.05)	3 (1.75)	1 (0.58)	3.89	0.70	มาก	2
4. หน่วยงานของท่าน จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น	23 (13.45)	88 (51.46)	51 (29.82)	5 (2.92)	4 (2.34)	3.71	0.83	มาก	5
5. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณา ค่าตอบแทนของหน่วยงาน ของท่าน	22 (12.87)	105 (61.40)	35 (20.47)	5 (2.92)	4 (2.34)	3.80	0.79	มาก	4
	ภาพรวม					3.83	0.76	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ
อย่างยุติธรรม อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในความเป็นอยู่
และสวัสดิการของท่าน ($\bar{X} = 3.89$) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมตามความรับผิดชอบและปริมาณงาน
($\bar{X} = 3.82$) ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาค่าตอบแทนของหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.80$)

และหน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อย่างเพียงพอ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	0.59	มาก	5
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.76	มาก	4
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	0.75	มาก	7
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	0.62	มาก	3
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.09	0.68	มาก	2
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.67	มาก	1
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.83	0.73	มาก	6
8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.83	0.76	มาก	6
รวม	3.92	0.70	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสรุปได้ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับแรก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน สถานภาพ ลำดับชั้นยศ อายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ และระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามเพศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.07	1	0.07	0.53	0.47
ภายในกลุ่ม	23.68	169	0.14		
รวม	23.76	170			

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับเพศ พบว่า ค่า Sig. = 0.47 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน
มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.91	3	0.30	2.22	0.09
ภายในกลุ่ม	22.84	167	0.14		
รวม	23.76	170			

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับอายุ พบว่า ค่า Sig. = 0.09 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน
มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	9.27*	0.00
ภายในกลุ่ม	21.39	168	0.13		
รวม	23.76	170			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

คุณวุฒิการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.79		0.02	-0.37*
ปริญญาตรี	3.77			-0.39*
ปริญญาโท	4.16			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ

ข้าราชการที่มีคุณวุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า
ข้าราชการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท

ข้าราชการที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการ
ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.66	2	0.33	2.40	0.09
ภายในกลุ่ม	23.10	168	0.14		
รวม	23.76	170			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับสถานภาพ พบว่า ค่า Sig. = 0.09
ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีลำดับกลุ่มชั้นยศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามกลุ่มชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.82	3	0.61	4.61*	0.00
ภายในกลุ่ม	21.94	167	0.13		
รวม	23.76	170			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับกลุ่มชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศที่ต่างกัน

มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามกลุ่มชั้นยศ

กลุ่มชั้นยศ	\bar{X}	จ.ต.-จ.อ.	พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	ร.ต.-ร.อ.	น.ต.-น.อ.
จ.ต.-จ.อ.	3.66		-0.30*	-0.22*	-0.20*
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	3.96			0.08	0.10
ร.ต.-ร.อ.	3.88				0.02
น.ต.-น.อ.	3.86				

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ คือ

ข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก

ข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ เรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก

ข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง จ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีกลุ่มชั้นยศ นาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงาน กับกรมกำลังพลทหารอากาศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.35	2.53	0.06
ภายในกลุ่ม	22.72	163	0.14		
รวม	23.76	170			

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับอายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ค่า Sig. = 0.06 ข้าราชการที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับค่าตอบแทน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.80	3	0.93	7.42*	0.00
ภายในกลุ่ม	20.96	167	0.13		
รวม	23.76	170			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศกับระดับค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับค่าตอบแทน

ระดับค่าตอบแทน	\bar{X}	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001- 25,000 บาท	25,001- 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.66		-0.16*	-0.17*	-0.36*
15,001-25,000	3.82			-0.02	-0.21*
25,001-35,000	3.83				-0.19*
มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป	4.02				

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 5 คู่ คือ

ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทน 15,001 ถึง 25,000 บาท

ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทน 25,001 ถึง 35,000 บาท

ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทน 15,001 ถึง 25,000 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทน 25,001 ถึง 35,000 บาท มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน		✓
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน		✓
3. ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
4. ข้าราชการที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน		✓
5. ข้าราชการที่มีลำดับกลุ่มชั้นยศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
6. ข้าราชการที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน		✓
7. ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ชั้นยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน รวมถึงเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's need two factor theory) ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ จำนวน 171 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ชั้นยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ และรายได้ต่อเดือน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนา แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย มีผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.30 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.70 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.30 และช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.26 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.70 และระดับปริญญาโท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.50 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็น

ร้อยละ 49.10 สถานภาพ หย่า/ แยกกันอยู่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.90 ชั้นยศช่วง นาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.60 ชั้นยศช่วง พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.35 อายุในการปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ ส่วนมาก อยู่ในช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุงานที่ปฏิบัติ 21 ถึง 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.30 ระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ 10,001 ถึง 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.80 และรายได้ช่วงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีน้อยจำนวนที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.00

2. สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 5 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ สามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ หน่วยงานเห็นว่าท่านเป็นบุคลากร ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ ท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 4 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ งานที่ทำเป็นงานเพื่อส่วนรวมมากกว่า งานส่วนตัว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ งานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความน่าสนใจ และท้าทาย พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ งานที่ทำเป็นงานที่ท่านชอบ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ งานที่ท่านมีส่วนร่วมทำให้สุขภาพทั้งทางด้านกายและใจเสื่อมโทรม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 7 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การทำงานอยู่ในหน่วยงาน มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพราชการเป็นอย่างดี พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้ามีมากกว่าหน่วยงานอื่น พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานเงินเดือน 2 ชั้น มากกว่าหน่วยงานอื่น พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การรับราชการในหน่วยงานอื่นมีโอกาสดำเนินงานก้าวหน้ามีมากกว่า พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 3 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงและแจ้งข่าวสารให้ได้รับทราบอยู่เสมอ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ หน่วยงานมีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย หรือวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ หน่วยงานได้กำหนดนโยบาย ในการบริหารไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ นโยบายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ ท่านพอใจกับนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงานของท่าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 2 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษท่าน ด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษด้วยเหตุผล พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือปัญหาได้ เป็นอย่างดี เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ ผู้บังคับบัญชามียินดีรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ การได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกลงในข้อ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณา บำเหน็จความชอบจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การไม่มีปัญหาในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และสัมพันธ์อันดีกับท่าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การได้รับความช่วยเหลือเสมอ เมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการประสานงานกันตลอดเวลา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาเขตพื้นที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ หน่วยได้สนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียงแล้ว ท่านพอใจกับสถานที่ทำงานของท่าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ ที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน ที่สามารถใช้งานได้ดีและเพียงพอกับความต้องการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 6 ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 ด้าน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ การได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ หน่วยงานให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม ตามความรับผิดชอบและปริมาณงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ ความพึงพอใจกับการพิจารณาค่าตอบแทน ของหน่วยงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ เลือกในข้อ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อย่างเพียงพอ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 คุณวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการในกลุ่มที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และข้าราชการในกลุ่มที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.4 สถานภาพ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.5 ชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการในกลุ่มที่มีกลุ่มชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และข้าราชการในกลุ่มที่มีกลุ่มชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึงจ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.6 อายุงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.7 ค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการในกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และข้าราชการในกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณรงค์ ชัยนัค (2543, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งเน้นการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮ็ทเซอร์เบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 89-90) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนในรายละเอียดผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การอภิปรายการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยแบบออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นบุคลากรที่มีอุดมการณ์ในอาชีพ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อสภาพจิตใจของข้าราชการ โดยทำให้การปฏิบัติงาน

ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติการ ระโส (2555, หน้า 63-64) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อความภาคภูมิใจและยังส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จอีกด้วย

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรับผิดชอบ และงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นงานที่ทำหายและตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมถึงเป็นการทำงาน เพื่อส่วนรวม แต่ถ้านงานมีจำนวนมากเกินไป ก็อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550, หน้า 53) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการแบกภาระงาน ในปริมาณมากกว่าคนอื่น และยังเกี่ยวข้องทางการบริการทั้งหลายที่เกี่ยวกับการให้บริการ เป็นภารกิจหลัก

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการสนับสนุน ทั้งทางด้านเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงาน ได้รับการสนับสนุนทางการศึกษา ตลอดจน มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ขยันคิด (2551, หน้า 59) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ได้รับการสนับสนุน และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้รู้จักเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ เพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงาน ทราบ จึงส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัสไทย (2550, หน้า 53) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงาน

ของสำนักงานเขตที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน จึงมีเอกภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับการทำงานของตนเอง

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจความเป็นอยู่ของข้าราชการ รับฟังปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับข้าราชการ รวมถึงการพิจารณาเรื่องสิทธิต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการร่วมมือในการทำงานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงให้คำปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีสถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสม รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอติทยา เสนะวงษ์ (2555, หน้า 91-92) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์/ เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสงและเสียง มีความเหมาะสม, สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้าและอาคาร

1.8 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานให้ความสนใจ

ในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เช่น การพิจารณาให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างยุติธรรม รวมถึงการพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า หน่วยงานได้พิจารณาสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาปัจจุบัน สถานภาพ ลำดับชั้นยศ อายุงาน ที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ และระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ สรุปได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิเมธ หัสไทย (2550, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของอติทยา เสนะวงส์ (2555, หน้า 93) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของอติทยา เสนะวงส์ (2555, หน้า 93) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีคุณวุฒิที่ต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อเทียบกันระหว่างข้าราชการที่มีคุณวุฒิน้อยกว่ากับข้าราชการที่มีคุณวุฒิสูงกว่า โดยเฉพาะในด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอทิทยา เสนะวงศ์ (2555, หน้า 92) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า สถานภาพที่ต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามลำดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามอายุราชการที่งานที่ปฏิบัติงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร เกษร (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีจำนวนปีที่รับราชการต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554, หน้า 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า อายุราชการที่งานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 การเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ จำแนกตามระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนที่ได้รับต่างกัน จะมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการยอมรับในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีบางด้านที่ควรมีการพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการให้มากขึ้น ให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการทำงาน โดยอ้างอิงจากทฤษฎีที่สอดคล้องกับผลการวิจัย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ดังนั้น จึงนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่องนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าค่าตอบแทนและสวัสดิการดีก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นด้วย จึงเห็นสมควรให้ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง ระดับกระทรวงกลาโหม พิจารณาดำเนินการ เช่น การปรับเงินค่าตอบแทนของข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งในเรื่องนี้ไม่เคยมีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงฐานเงินเดือนอย่างเป็นทางการมานานมากกว่า 10 ปีแล้ว สำหรับเรื่องสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาช่วยเหลือข้าราชการอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในเรื่องที่พักอาศัย โดยอาจทำ MOU กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เพื่อให้สิทธิพิเศษแก่ข้าราชการ รวมถึงการพิจารณาเรื่องสิทธิอื่นให้เท่าเทียมกับหน่วยงานข้างเคียง
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กองทัพอากาศควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Carecr path) ให้ชัดเจน และที่สำคัญหน่วยงานควรมีการชี้แจงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการทราบ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความมั่นคงให้แก่ข้าราชการ รวมถึงให้ทราบถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ที่สำคัญในการพิจารณาควรให้มีเหมาะสมและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศ ควรให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน โดยให้เพียงพอกับความต้องการ

ของข้าราชการในสังกัด รวมถึงการตกแต่งบรรยากาศในที่ทำงานให้เหมาะสมเป็นสัดส่วน นำทำงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการในสังกัดได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ รวมถึงให้สามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ และที่สำคัญควรให้ข้าราชการมองเห็นว่าตำแหน่งหรืองานของตนที่รับผิดชอบ มีความสำคัญ สำหรับผู้ที่มีผลงานดี ควรมีการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กรมกำลังพลทหารอากาศ ควรมีการวางแผนการดำเนินการให้ชัดเจน รวมถึงการมอบหมายงานควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำลังกายที่สามารถทำได้ เพื่อให้เกินประสิทธิภาพสูงสุด และควรมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อข้าราชการ ไม่มากเกินไป

4. ด้านนโยบายและการบริหาร การกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชากรมกำลังพลทหารอากาศ ที่ผ่านมามีความชัดเจนและสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน ที่สำคัญสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งในเรื่องนี้ควรยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ และควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น รวมถึงการกำหนดนโยบายควรคำนึงถึงประโยชน์ ข้าราชการที่จะได้รับด้วย เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทราบถึงทิศทางของกรมกำลังพลทหารอากาศ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศ ควรเอาใจใส่ข้าราชการในสังกัดให้มาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ควรมีการจัดกิจกรรมในช่วงวันสำคัญ อาทิเช่น งานขึ้นปีใหม่ งานสงกรานต์ รวมถึงการจัดงานวันเกิดให้กับข้าราชการตามระยะเวลาที่เหมาะสม และที่สำคัญควรมีการปกครองแบบเสมอภาพและยุติธรรม เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการ โดยจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีกับหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถทำให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าหมายที่กรมกำลังพลตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับเรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาของกรมกำลังพลทหารอากาศมีแนวทางปฏิบัติที่ดี แต่ควรการพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และที่สำคัญผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้เกินความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน และเป็นเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารอากาศ ในทุกกลุ่มชั้นยศ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ
2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษา โดยการเปรียบเทียบกับแนวความคิด ทฤษฎีที่แตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ หรืออาจได้แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2540, 30 กันยายน). *การกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่.*
คำสั่งกรมกำลังพลทหารอากาศ (เฉพาะ) ฉบับที่ 28/ 40.
- กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2552). *แก้้อตรากองทัพอากาศ พ.ศ. 2552 (ครั้งที่ 35).* คำสั่ง ท.อ.(เฉพาะ)
ที่ 139/ 57. กรุงเทพฯ: กรมกำลังพลทหารอากาศ.
- รองกฤษฎา ทองสุข. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร
ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกรียงไกร เกษร. (2553). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ
กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกมล บัวพรหม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3.* งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชยุต ศรีวรจันทร์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิศวกรรมศาสตร์, วิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ณรงค์ ขันคิด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับ
ราชการใหม่ของ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์.* ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่าง
แห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรวรรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ มหาสารคาม.
- นรินทร์ สมสมัย. (2542). *แรงจูงใจในการเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนสามัญวิธีแบบทางไกลระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *มิติใหม่ของการบริหารงานญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรา เพิ่มพูล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรเมศวร์ โปธิ์คล้าย. (2541). *แรงจูงใจการเลือกเข้ารับการศึกษาต่อวิทยาลัยศิลปะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนากินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศศักดิ์ สังข์บอล. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมข้าวทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ.

- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซี วี แอล การพิมพ์.
- มัลลิกา ดันสอน. (2547). *การจัดการยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชรรคกมลการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปิณธ์รัชต์.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้า*
ส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ*
ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
 สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- วาสนา กล้ารัมย์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน*
กรณีศึกษา: บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์). วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุพีร์ ลี้มไทย, ฌกมล จันทรสม, ลัทธிகาล ศรีวะรมย์ และอารี
 พันธุ์มณี. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สายันต์ สามเกลียว. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของข้าราชการตำรวจ*
ระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล บางขุนเทียน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและ*
ระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนรรักษ์ โชติติลล. (2548). *สถิติเพื่อการวิจัย: มุ่งสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.

- อมรรัตน์ ชิงยวด. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อมรศักดิ์ อินทรมุสิก. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขabin จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Parsons, T. (1960). *Social structure and personlity*. New York: The Press.
- Woolfolk, A. (1995). *Educational psychology* (6th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจของข้าราชการในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ						
1	ด้านการยอมรับในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าคุณเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับและมีการนำไปปฏิบัติ					
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับในขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจผลการปฏิบัติงาน ของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
5	หน่วยงานของท่านเห็นว่า ท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
6	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านน่าสนใจ มีความท้าทาย					
7	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาส ให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
8	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบ					
9	งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้สุขภาพ ทั้งทางด้านกายและใจเสื่อมโทรม					
10	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ทำ เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเข้ามารับราชการในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น มากกว่าหน่วยงานอื่น					
12	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุน การศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ					
13	ท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ในหน่วยงานของท่านมากกว่าหน่วยงาน อื่น					
14	หากท่านทำงานอยู่ในหน่วยงาน ของท่านตลอดไป ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในอาชีพรับราชการ เป็นอย่างดี					
15	การรับราชการในหน่วยงานอื่น มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงาน ของท่าน					
ปัจจัยค้ำจุน						
16	ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงให้ทราบ ถึงนโยบายหรือวัตถุประสงค์ ในการทำงานอย่างชัดเจน					
17	หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจง และแจ้งข่าวสารให้ท่านได้รับทราบ อยู่เสมอ					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
18	นโยบายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน ของท่านสอดคล้องเหมาะสม กับสภาพปัญหาและความต้องการ ของหน่วยงาน					
19	หน่วยงานของท่านได้กำหนดนโยบายใน การบริหารไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
20	ท่านพอใจกับนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงานของท่าน					
21	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษ ท่านด้วยอารมณ์ แต่จะลงโทษ ด้วยเหตุผล					
22	ท่านได้รับความยุติธรรม ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบ จากผู้บังคับบัญชา					
23	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน ช่วยแก้ไขปัญหาให้ท่านได้เป็นอย่างดี เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน					
24	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ยินดีรับฟังความ คิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
25	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
26	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน					
27	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตร และสัมพันธ์อันดีกับท่าน					
28	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วย ให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น					
29	ท่านได้รับความช่วยเหลือเสมอ เมื่อท่านมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว					
30	ท่านมักจะมีปัญหาในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน					
31	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านได้สนับสนุนอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ อย่างเพียงพอ					
32	สถานที่ทำงานของท่านมีอาณาเขตพื้นที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
33	เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานข้างเคียง แล้ว ท่านพอใจกับสถานที่ทำงาน ของท่าน					
34	ที่ทำงานท่านมีวัสดุอุปกรณ์ ในสำนักงานที่สามารถใช้งานได้ดี และ เพียงพอกับความต้องการ					
35	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการประสานงานกันตลอดเวลา					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
36	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม					
37	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม ตามความรับผิดชอบและปริมาณงาน					
38	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจ ในความเป็นอยู่และสวัสดิการของท่าน					
39	หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อย่างเพียงพอ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น					
40	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณา ค่าตอบแทนของหน่วยงานของท่าน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ท่านต้องการที่จะให้หน่วยงานของท่าน
เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....