

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

น.อ.สุนทร ผ่องอำไพ

#B 00260365  
-8 ม.ค. 2563

3 864 88

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ นาวาอากาศเอก สุนทร ผ่องอำไพ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

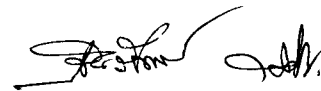


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์



..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ

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



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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่...17...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ...2561...

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่”  
สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี  
โดยเฉพาะ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ที่ได้ให้กรอบแนวคิด แนวทางในการศึกษา ตลอดจนให้  
ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาในทุกๆ ด้านของงานนิพนธ์ ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไป  
ด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ  
โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาและคณาจารย์  
อื่น ๆ ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการวิจัยจนผู้วิจัยมีความรู้  
นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ใน  
การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับผู้บังคับบัญชาใน  
ทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทาง และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความพร้อม  
ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงขนาดหน่วยระดับสูงขึ้นไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบความดีทั้งหมดของงานนิพนธ์เล่มนี้ แต่ บิดา มารดา และครอบครัวของ  
ผู้วิจัยที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและเป็นกำลังใจตลอดมา จนทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

น.อ.สุนทร ผ่องอำไพ

59930142: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ กองบิน 41

สุนทร ผ่องอำไพ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่  
(WORK MOTIVATION OF WING 41 OFFICERS AT CHAIANG MAI PROVINCE)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, Ph.D., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 87 หน้า,  
ปี 2561.

การวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 นาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปตามปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่ามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายให้ข้าราชการมีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยใช้เวลาว่างหลังจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จะทำให้เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ด้านความก้าวหน้า ขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ด้านความรับผิดชอบ ขอเสนอให้บรรจุบุคลากรให้ตรงตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจและสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ

59930142: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ WING 41 OFFICERS

SOONTHORN PONGAMPAI: WORK MOTIVATION OF WING 41 OFFICERS AT CHAING MAI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 87 P. 2018.

The study of Work Motivation of Wing 41 Officers at Chiangmai province had two objectives which were to study the level of work motivation wing 41 Officers at Chiangmai province and compare them as categorized by gender, age, rank, education, duration of working and revenue. The sample group consisted of 270 officers and the instrument used to collect data was questionnaire. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The result of this study found that Work Motivation of Wing 41 Officers at Chiangmai province contained 5 motivation factors and 5 Maintenance factors. The overall was rated in high level. Considering in each aspect found that the achievement aspect was rated as the highest level and followed by Job Security, Management Policy, and The Relationship between the Parties, Recognition, Type of Work Performed, Working Condition, Responsibility, Advancement, Revenue and Welfare. The comparison results revealed that gender, age, rank, education, duration of working and revenue were positive correlation with work Motivation of Wing 41 Officers. The suggestions of this study were as follows; the aspect of Revenue and Welfare should be considered in formulation Policy for officers and having an extra job or residual income in order to earn some more income for family and themselves by doing after working hours in a day. This will be able to drive their work motivation. The aspect of advancement should be considered in the competency evaluation to determine who has opportunity to promote in appropriate position. The aspect of responsibility suggests to employ personnel in the right aptitude and their interesting to enable them to choose the operational methods as required.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	16
ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
3 วิธีดำเนินการทำวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
เกณฑ์การแปลผล .....	45

**สารบัญ (ต่อ)**

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่.....	49
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย .....	71
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ .....	75
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก.....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	สถานภาพกำลังพล กองบิน 41 เชียงใหม่ ..... 26
2-2	สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 35
2-3	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร ..... 38
3-1	จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง ..... 41
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 46
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 47
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ..... 47
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 48
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเวลารับราชการ..... 48
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ..... 49
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ..... 50
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการยอมรับนับถือ ..... 51
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ..... 52
4-10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ..... 53
4-11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้า..... 54
4-12	สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยจูงใจ..... 55
4-13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายการบริหาร ..... 56
4-14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ..... 57



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	56
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ .....	59
4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงในงาน .....	60
4-18 สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยค้ำจุน.....	61
4-19 สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน.....	62
4-20 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ .....	63
4-21 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ .....	64
4-22 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับชั้นยศ .....	64
4-23 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65
4-24 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลารับราชการ .....	66
4-25 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	67
4-26 สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการทำงานข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่.....	68

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	15
2-2 ผังโครงสร้างการจัดกองบิน 41.....	24

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินการขององค์การจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้นั้น ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือทรัพยากรบุคคล ถึงแม้เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะมีอย่างครบถ้วน เพียงพร้อม แต่หากบุคลากรขององค์การนั้น ๆ ขาดความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ยาก ซึ่งองค์การทราบดีว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร มนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์การจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์การต่าง ๆ ทุกองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยพฤติกรรมที่กระทำออกมาของบุคคลนั้นเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยม ไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การนำทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่า และมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์ต่าง ๆ และมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ (กิตติภพ สุจันง, 2557, หน้า 1)

กองทัพอากาศได้ริเริ่มการจัดทำยุทธศาสตร์กองทัพอากาศฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2551 คือยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562 และได้ดำเนินการปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องตามสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงอย่างต่อเนื่องจนถึงฉบับปัจจุบัน คือ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557) ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best air forces in ASEAN)” กำหนดวาระในการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ทุก ๆ 2 ปี ซึ่งครบกำหนดอีกครั้งในปี พ.ศ. 2559 มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงอย่างมีนัยสำคัญในหลายประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือของประเทศในภูมิภาคจากการก่อตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) บทบาทของประเศมหาอำนาจต่อประเทศไทยและภูมิภาครวมทั้งการพัฒนาและเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตลอดจนการใช้งานสังคมออนไลน์

ซึ่งล้วนก่อให้เกิดเงื่อนไข และความท้าทายในการพัฒนาองค์พหุศาสตร์ในอนาคต กอปรกับ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2579) เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ทำให้กระทรวงกลาโหม และ กองทัพอากาศต้องปรับปรุงยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้อง ดังนั้น พ.ศ. 2559 จึงเป็น ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์กองทัพอากาศให้ทันสมัยและ สอดคล้องตามสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา กองทัพอากาศในทุกด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ เหมาะสม การฝึกศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจ และการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้กองทัพอากาศมีขีดความสามารถที่เพียงพอ และเหมาะสมในการ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ ธรรมชาติ คุณลักษณะ และข้อจำกัดของกำลังทางอากาศ รวมทั้งทรัพยากรที่มีในครอบครอง ทั้งนี้ พลังขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีอากาศยานไร้ คนขับ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และโทรคมนาคม เทคโนโลยีไซเบอร์ และเทคโนโลยีอัตโนมัติ เป็นต้น ส่งผลให้การเตรียมและใช้กำลังของกองทัพอากาศในการปฏิบัติการกิจเปลี่ยนแปลงไป กองทัพอากาศมีความต้องการกำลังพล และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากร ของกองทัพอากาศในทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจ และความ ชำนาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนา และปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรให้เหมาะสม ในขณะเดียวกัน การปลูกฝังค่านิยมและการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศตระหนักและมีเป้าหมายในการ พัฒนากองทัพอากาศร่วมกัน มีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ทั้งนี้ กำลังพลต้อง ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่เป้าหมายที่วาง ไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี, 2559)

นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ. 2560-2561 ด้านกำลังพล กำหนดให้มีการสร้าง จิตสำนึกในความเป็นทหารอากาศ โดยการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ (Core values) ให้กำลังพลกองทัพอากาศยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม บริหารกำลังพลกองทัพอากาศโดยใช้สมรรถนะ (Competency) ของกำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลตามทิศทางยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ มีการปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ของกำลังพลกองทัพอากาศ ให้สามารถบริหารกำลัง

พลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความชัดเจนตามเส้นทางความเจริญก้าวหน้า ดำเนินการเสริมสร้างระเบียบ วินัย ปลุกฝังจิตสำนึกการเป็นทหารอาชีพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของกำลังพล กองทัพอากาศ และได้นำหลักการ การจัดการความรู้มาใช้ยกระดับกำลังพลกองทัพอากาศ ให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานเพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้ (นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ, 2559)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของทุกองค์กรเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยคน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ เพื่อรักษาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ทิพรรัตน์ ปัดเจริญ, 2555, หน้า 1)

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความยุติธรรมและความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว (สุพิชญ์ คุศรีเทพประทาน, 2551, หน้า 19)

สำหรับหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบริหารงานของรัฐบาล จะต้องยึดถือแนวทางหรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้บุคคลนั้นอุทิศตนหรือปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ จะต้องมียุทธศาสตร์ เพื่อให้เค้าปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีภารกิจหลักคือ เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด ประกอบด้วยหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับการกองบิน 41 จำนวน 12 หน่วย มีกำลังพลที่บรรจุประกอบด้วย ข้าราชการ ทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวน พลทหารกองประจำการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีระบบสายการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยึดถือเป็นแบบธรรมเนียมในการปฏิบัติ

ในวงรอบของทุกปีในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการโยกย้าย การไปช่วยราชการ การปรับโอน การเลื่อนยศและตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และความเหมาะสม จึงส่งผลให้ข้าราชการต้องมีการเตรียมพร้อมเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังทางอากาศ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่กองบิน 41 ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ต้องขับเคลื่อนการพัฒนากองทัพตามยุทธศาสตร์ อีกทั้งการปฏิบัติงานในภารกิจที่กองบิน 41 ได้รับมอบทั้งภารกิจหลัก ได้แก่ เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ และในภารกิจอื่น ๆ ได้แก่ ภารกิจถวายการอารักขาและถวายพระเกียรติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชน ภารกิจป้องกันประเทศและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนภารกิจการพัฒนาประเทศ แต่ปัจจุบันกองบิน 41 ได้รับการบรรจุข้าราชการ คิดเป็น 36 เปอร์เซ็นต์ ของอัตราอนุมัติ (ข้อมูลแผนกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 41, กันยายน 2560) ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบภาระงานที่มีเป็นจำนวนมาก กับกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ ที่มีอยู่เป็นจำนวนน้อย จึงอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้ข้าราชการในหน่วยรู้สึกเหนื่อยล้า หหมดกำลังใจ ดังนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชากองบิน 41 ที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการภายในหน่วยของตน เพื่อให้มีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงานในอนาคต

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และ รายได้

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีเพศต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีอายุต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

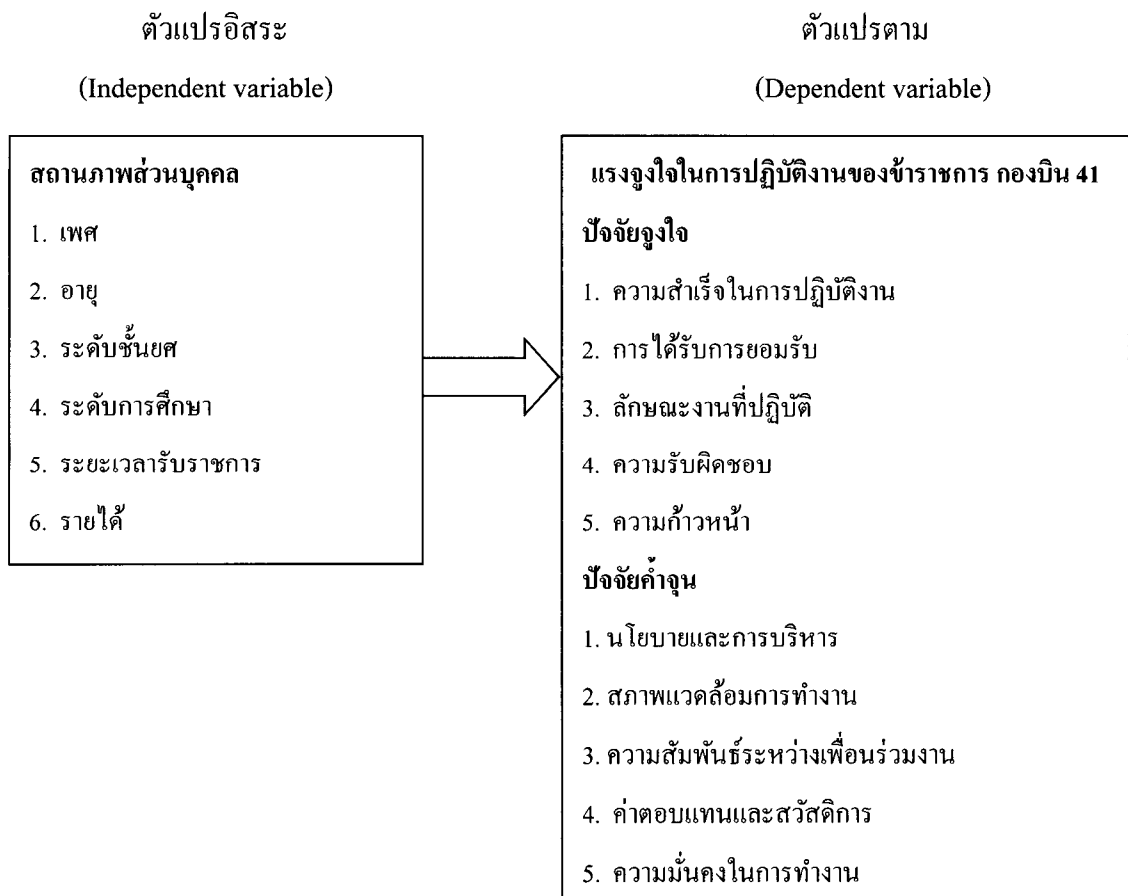
6. ข้าราชการกองบิน 41 ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, 1959) มาเป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้รับใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษา คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ กองบิน 41 จำนวน 788 คน (ข้อมูลจาก แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 41 เมื่อ 8 กันยายน พ.ศ. 2560)

ขอบเขตด้านเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการกองบิน 41 หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดกองบิน 41 ระดับชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอกพิเศษ



แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีผลทำให้ข้าราชการกองบิน 41 ต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวของข้าราชการกองบิน 41 ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้ข้าราชการกองบิน 41 กระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กองบิน 41 ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ข้าราชการกองบิน 41 ทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อกองบิน 41 มากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้ หากกองบิน 41 ไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้ข้าราชการกองบิน 41 มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคหรือปัญหาให้หลุดไปได้เสมอ ๆ โดยข้าราชการกองบิน 41 จะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่สุด ข้าราชการกองบิน 41 มีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition for achievement) หมายถึง การทำงานของข้าราชการกองบิน 41 ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้ข้าราชการกองบิน 41 นั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้น จูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงความรู้สึกเมื่อทำสำเร็จย่อมมีคนยอมรับเขา

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของข้าราชการกองบิน 41 จะรู้สึกได้ว่างานที่น่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่าข้าราชการกองบิน 41 รู้สึกพอใจ ที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง รับผิดชอบตนเองและงานของตน การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ให้สิทธิทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ ล้วนแล้วแต่ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการกองบิน 41 ตั้งใจทำงานให้ มากยิ่งขึ้น

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็น สิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการกองบิน 41 ตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ขาดแล้ว ข้าราชการกองบิน 41 จะมี แนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อกองบิน 41 แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้ เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้ข้าราชการกองบิน 41 มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวของกองบิน 41 สูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้ข้าราชการกองบิน 41 มีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Company policies and administration) หมายถึง การที่ กองบิน 41 มีกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการทำงาน มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคคลอื่น ได้แสดงความคิด และ ข้อเสนอแนะได้อย่างเสรี

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น อาคารสำนักงาน มีความสะอาดสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การ ติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็น อย่างดี มีความเข้าใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึง เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการ การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตามที่ทางราชการ กำหนด

5. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ รวมถึงความมีชื่อเสียงขององค์กร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาประกอบ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### ความหมายของแรงจูงใจ

Walters (1978, p. 218) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย”

Loundon and Bitta (1988, p. 368) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม”

Schiffman and Kanuk (1991, p. 69) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง “แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ”

Woolfolk (1995, p. 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ไพบูลย์ เทวรักษ์ (2537) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการของพฤติกรรมที่เริ่มต้นด้วยความต้องการ (Need) แล้วเกิดแรงขับ (Drive) นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมเป้าหมาย (Motivated Behavior)

ประธาน หอมพลูและทิพวรรณ หอมพลู (2540) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานได้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังในการทำพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เช่น คน ๆ หนึ่งทำงานหนักตลอดเวลาด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ถือว่า เขามีแรงจูงใจในการทำงานสูง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สภาวะในตัวอินทรีย์ที่จะกระตุ้นให้อินทรีย์แสวงพฤติกรรมไปในทิศทางที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่อินทรีย์ต้องการ

ชาญศิลป์ วาสนุญา (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธิดา สุขใจ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็เงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรม ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ โดยมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่องสถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

### ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 10) แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางที่เรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจาก ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ความต้องการตำแหน่งและฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว นักจิตวิทยายังแบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะนำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรคเอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี้ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม ฟังพาทอาศัยได้ และรู้จักฟังพาทผู้อื่น เป็นต้น
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อม หรือชอบโต้เถียงถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ขี้มขี้แค้นใจ แต่ก็ทำไปเพื่อให้คนอื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากวิจารณ์ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจยังแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้อีก 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเองที่มองเห็น คุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดัง หรือทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้ จะมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนที่สุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุ

ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุด ถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายในตัวบุคคล เช่น รางวัลคำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคลเช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรด หรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล หรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537, หน้า 10)

### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Pigors and Myers (1981) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

อุบลรัตน์ เฟื่องสถิตย์ (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจปฐมภูมิเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการมีวุฒิภาวะ ซึ่งจัดว่าเป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากสภาพทางร่างกาย ไม่ได้เกิดมาจากการเรียนรู้ องค์ประกอบของการเกิดแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจปฐมภูมิสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจด้านสรีระ จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายอยู่ในภาวะไม่สมดุล ร่างกายจะเกิดความ ต้องการเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะที่สมดุลให้ได้ เช่น

1.1.1 ความหิว มนุษย์และสัตว์จะมีการรักษาความสมดุลภายในร่างกายได้ เช่น หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารบ่อยครั้ง เพราะขาดสารอาหารบางอย่าง เป็นต้น

1.1.2 ความกระหาย โดยปกติแล้วมนุษย์มักจะสูญเสียน้ำภายในร่างกายตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางผิวหนัง ปาก หรือการถ่ายปัสสาวะ จะทำให้ร่างกายขาดน้ำ มีความรู้สึกกระหาย เมื่อได้น้ำจะทำให้ความกระหายหมดไปได้

1.1.3 ความต้องการทางเพศ ลักษณะความต้องการทางเพศเป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะมีผลทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการทางเพศ เช่น เมื่อเกิดความต้องการทางเพศ ทำให้ฉุดหญิงสาวไปข่มขืน

1.1.4 ความต้องการอากาศ จัดว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เมื่อบุคคลขาดอากาศเมื่อใดก็ตาม จะเกิดแรงจูงใจที่มีความรุนแรงมาก ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งอากาศหายใจ

1.1.5 การนอนหลับ การนอนหลับจัดว่าเป็นความต้องการทางด้านสรีระประการหนึ่ง เมื่อบุคคลมีการพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดแรงจูงใจในการทำงาน

1.1.6 ความอบอุ่นและความเย็น สภาพความร้อนและความเย็นของอุณหภูมิจะเป็นตัวเร้า (แรงจูงใจ) ประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

1.1.7 ความเจ็บปวด เมื่อร่างกายของบุคคลเกิดความเจ็บปวด เป็นผลขาดเจ็บบุคคลจะมีพฤติกรรมด้วยการไปหาแพทย์ เพื่อทำการรักษาให้หายจากความเจ็บปวดนั้น

1.2 แรงจูงใจทั่วไป แรงจูงใจทั่วไปนี้ เป็นแรงจูงใจที่มีได้เกิดขึ้นจากลักษณะทางด้านสรีระมากนัก และมีได้เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทุก ๆ เรื่อง เช่น

1.2.1 การเคลื่อนไหวและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่จะมีการเคลื่อนไหวไปมา และมีความรู้สึกที่อยากจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

1.2.2 ความกลัวเมื่อเกิดความรู้สึกกลัวขึ้นมา ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้กับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกลัวนั้น

1.2.3 ความอยากรู้อยากเห็น เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องมีความอยากรู้อยากเห็น เพื่อให้บุคคลได้มีการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.2.4 ความสนใจ ความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมากมายจึงจัดว่าความสนใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

2. แรงจูงใจพุทธิภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการเรียนรู้ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ เช่น ในเด็กเล็ก ๆ เด็กจะมีแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตรอด แต่ในวัยผู้ใหญ่จะถูกจูงใจด้วยสิ่งเร้าที่นอกเหนือจากแรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นต้นว่าได้รับการเร้าจากอำนาจเงิน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ชีวิตในครอบครัว ฯลฯ ฉะนั้นแรงจูงใจพุทธิภูมิจึงเป็นสิ่งจูงใจค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งจะต้องมีการเรียนรู้แรงจูงใจพุทธิภูมิ เช่น ความต้องการที่ยอมรับของสังคม ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสังคมนี้ ทำให้บุคคลมีความคล้อยตามและมีการทำ

พฤติกรรมตามสภาพของสังคมแต่ละแห่ง เช่น กลุ่มเพื่อนมีมาตรฐานของกลุ่มอย่างไร บุคคลซึ่งมีความต้องการให้สังคมยอมรับ จะกระทำพฤติกรรมตามมาตรฐานในกลุ่มนั้น ๆ เป็นต้น กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรไปบางอย่าง ซึ่งเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า และส่งเสริมความปรารถนาให้การประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้ง 2 อย่างก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดจากความต้องการของมนุษย์

### ความสำคัญของแรงจูงใจ

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงาน จำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของภารกิจในการจัดการแต่ละชนิด มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กร จะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงจัง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา ดังนี้ (ดารณี พานทอง, 2530, หน้า 290)

1. อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานให้มากที่สุด
2. จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียมิได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้ แสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้าม หากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาด

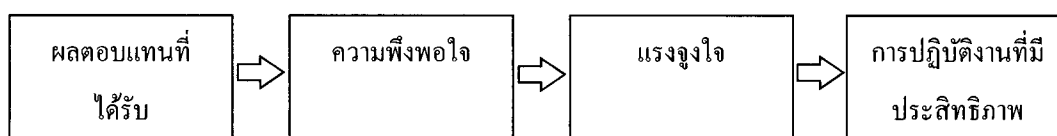


ประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝน แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่สนองตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2-1 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแผนภูมิแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นก็จะพยายามหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ นั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้ว แรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทนภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โบนัสพิเศษ สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากขึ้นเพียงใด นั่นคือสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้นก็คือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมาก ก็จะมีประสิทธิภาพสูง แรงกายแรงใจ ให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนองความต้องการ และบรรลุจุดหมายขององค์กร องค์กรใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารคนำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

## ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

Maslow (1954) ได้อธิบายถึงลักษณะความต้องการของมนุษย์ว่ามี 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Basic physiological needs) คือ ความต้องการด้านสรีระนี้ เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดทางการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และอุณหภูมิ การหลับนอน การขับถ่าย เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการปลอดภัยและมั่นคง (Safety needs) คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการความคุ้มครอง ปกป้องความรู้สึก ปลอดภัยจากการคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บป่วยต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและสังคม (Social and love needs) คือ ความต้องการความรัก อยากรให้ตนเป็นที่รักยอมรับจากกลุ่ม โดยปกติแล้วบุคคลมักจะอยู่รวมกลุ่มกัน ดังนั้นจึงต้องการความรักและต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มให้ยอมรับตนเอง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self Esteem needs) คือ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นได้ เป็นอันมาก เช่นบางคนมีการใช้จ่ายแบบฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตนเอง เพื่อให้บุคคลอื่นได้ยกย่องตน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization needs) คือ ความต้องการสูงสุดของบุคคลที่บุคคลจะต้องพยายามกระทำการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และตามความสามารถของตนเอง เช่น ครูสอนหนังสืออย่างไม่เกิดความเบื่อหน่าย สอนด้วยความสุขสบายใจ เป็นต้น

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al.

Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น 2 ปัจจัยอันได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้ หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับ การ โน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition for achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ด้วงงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) รับผิดชอบตนเองและงานของตน การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านการคิด ปักจี้ประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงาน ตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยสุขค่าจุน (Hygiene factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือ ปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้ว พนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไป ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองที่สูงขึ้นและไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors)

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policies and administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของหน่วยงาน ที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

2.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แสง เสียง อุณหภูมิ รวมถึงความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ใช้สอยอย่างเพียงพอ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการ ด้านการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

Herzberg et al. (1959) ได้ลดความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow เหลือเพียง 2 ระดับ คือ ปัจจัยต่ำจน เทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยสูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

### ทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1962) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการประสบความสำเร็จ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะพยายามหา หรือสร้างสถานการณ์เชิงแข่งขันให้กับตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้ มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว นอกจากนั้นบุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10 % ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทายสามารถบรรลุผลได้ และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายในก็ตาม แต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกด้วยเช่นกัน

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มี 2 ลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัวไม่ใช่เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์กรถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่ง เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะให้ได้รับการยอมรับจากคนอื่น หวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทน จากคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจ และพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

จากทฤษฎีของ McClelland สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักจะเป็นคนที่ชอบงานที่ทำทายนเห็นผลเร็วและมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ไม่มีจุดหมายส่วนบุคคลที่ต้องการมีอำนาจ ส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่ชอบสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้คนอื่นภักดีต่อตนเอง และบุคคลที่ชอบทำงานแบบมีส่วนร่วม ก็จะเป็นคนที่ต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการความอบอุ่น และความเป็นมิตรกับคนอื่น

### ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G ของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้นำแนวความคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow และสร้างรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม โดยเสนอว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาทดสอบที่ชื่อว่า “An empirical treat of new theory of human needs” ในปี ค.ศ. 1969 ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้อนุชนดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความต้องการตามทฤษฎีนั้นตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ เมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความ

ต้องการประเภทรุนจะมียู่สูงกว่าขนาดของความต้อการ (Need strength) ถ้าความต้อการใน ระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ความต้อการในระดับสูงกว่าก็จะมากยิ่งขึ้น และ ความต้อการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) ถ้าความต้อการในระดับสูง ได้รับการ ตอบสนองน้อย ความต้อการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น

เมื่อพิจารณาจากทั้ง 4 ทฤษฎีแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน และเมื่อต้องการจะ ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้น ย่อมต้องใช้นแนวคิด ทฤษฎีที่สามารถจะพิจารณา บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับความต้อการในแต่ละด้าน เช่น การให้เงินเดือนที่เหมาะสม การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย การให้โอกาสพนักงานเสนอ ความคิดและสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร การให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมก็จะเป็น การส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานเกิด ประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีของ Herzberg คือปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูง ใจ มีความสอดคล้องตามความต้อการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงาน โดยผู้วิจัย เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ สามารถแยกออกเป็น 2 ด้านคือ ด้านปัจจัยค่าจูน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยจูงใจได้แก่ 1) ความสำเร็จของ งาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในการ ทำงาน

## ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

### ประวัติ กองบิน 41

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 สนามบินเชียงใหม่ถูกใช้งานในภารกิจป้องกันภัยทางอากาศ จากทางภาคเหนือของประเทศ และเพื่อสนับสนุนกำลังภาคพื้นของกองทัพพายัพ ซึ่งตั้ง กองบัญชาการที่จังหวัดลำปาง โดยมีพลอากาศตรีพื้น ฤทธาคณี เป็นผู้บังคับกอง และพลตรีจรูญ เสรี เริงฤทธิ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นแม่ทัพพายัพ ครั้งนั้น มีการจัดตั้งกองบินน้อย ผสมที่ 90 ขึ้นที่สนามบินเชียงใหม่ มีนาวาอากาศตรีเฉลิม พิระบูล เป็นผู้บังคับการกองบินน้อยผสม ที่ 90 คนแรก นำฝูงบินมาถึงสนามบินเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2485 เพื่อประสานงาน กับกองบินใหญ่ผสมภาคพายัพ ฝูงบินที่บรรจุประจำการในกองบินนี้ ประกอบด้วย ฝูงบินขับไล่ที่ 22 (จากนครราชสีมา) มีเครื่องบินฮอร์ค 2 (เครื่องบินขับไล่ แบบที่ 9) จำนวน 9 เครื่อง, ฝูงบินขับไล่ ที่ 42 (จากเนินพลอยแหวน จันทบุรี) มีเครื่องบินคอร์แซร์ (เครื่องบิน โจมตี แบบที่ 1) จำนวน 10 เครื่อง เพื่อป้องกันการถูกยิงจากฝ่ายเดียวกัน ครั้งนั้นจึงใช้ธงช้างแทนธงชาติไทย แบบวงกลมที่บน

และได้ปีกเครื่องบิน และเครื่องบินแฟร์ไชล์ด 24 เจ (เครื่องบินสื่อสาร แบบที่ 1) ใช้งานทั่วไปจำนวน 1 เครื่อง

ต่อมากองทัพบกของญี่ปุ่นส่งเครื่องบินขับไล่แบบฮายาบูซา 2 กองบิน ๆ ละ 3ฝูง ๆ ละ 25 เครื่อง พร้อมเครื่องบินทิ้งระเบิดขนาดหนักอีก 1 กองบิน รวม 27 เครื่องมาปฏิบัติการในเขต เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ช่วงนั้นจึงต้องสร้างสนามบินเพิ่มขึ้นหลายแห่ง เช่น ตำบลบ้านกลาง ลำพูน บ้านสันข้าวแคบ สันกำแพงและที่เชียงราย ลำปาง แฟร์ คนร่วมสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ใน เชียงใหม่ ต่างเคยเห็นหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ตั้งอยู่ในเชียงใหม่หลายจุดเช่น สนาม โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย, ทุ่งนาบ้านป่าแพ่ง, ทุ่งข้างคลานด้านประตูระแงง (หลายแคง), ด้านที่ตั้ง โรงแรมลานนาพาเลสปัจจุบัน, ทุ่งนาด้านตะวันตกของโรงพยาบาลสวนดอก เป็นต้น แต่ละจุดมี หน้าที่ “สอย” เครื่องบินฝ่ายสัมพันธมิตร และหลายวัดมีกองทหารตั้งอยู่ เช่น วัดศรีค้อยไชย, วัด หมื่นเงินกอง, วัดช่างเคี่ยน, วัดป่าตาล (ที่ตั้งกองบิน 41 และโรงเรียนวัด โนทัยพายัพ), วัดป่าอ้อย (ที่ตั้ง โรงเรียนวัด โนทัยพายัพ), วัดหมื่นสาร, วัดศรีสุพรรณ เป็นต้น

ในวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2485 เวลาประมาณ 15 นาฬิกา เครื่องบินรบฝ่ายสัมพันธมิตร แบบมัสแตง พี 51 จากฝูงบินกองเสื่อบินของสหรัฐอเมริกาจากฐานทัพอากาศเมืองคูนหมิง จำนวน 7 ลำ ภายใต้อำนาจบัญชาการของนายพลเคลร์ แอล เซน โนลด์ ได้ทิ้งระเบิดบริเวณสนามบินเชียงใหม่ นับเป็นการโจมตีทางอากาศของฝ่ายสัมพันธมิตรในเชียงใหม่เป็นครั้งแรก และครั้งที่ 2 เกิดขึ้นเมื่อ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2486 เวลาประมาณ 16 นาฬิกา ที่บริเวณสถานีรถไฟเชียงใหม่หรือ “ปลายราง” คนตายจำนวนมาก ศพคนเมืองถูกนำไปกองพะเนินที่สุสานข้างคลาน ส่วนศพทหารญี่ปุ่นถูกนำไป ไว้โรงพยาบาลชั่วคราวที่วัดหมื่นสาร ทหารพลีชีวิตรักษาหายมากมาย และอีก 3 เดือนต่อมา ก็ล้มครั้งที่ 3 บริเวณหนองประทีป นอกจากนั้นยังมีการโจมตีของข้าศึกเหนือสนามบินเชียงใหม่อีกไม่ต่ำกว่า 10 ครั้ง

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระยะเวลาแรก ฝ่ายสัมพันธมิตรประกาศมิให้มีการปฏิบัติการ ของเครื่องบินไทยเหนือแผ่นดินไทย จนกระทั่ง พ.ศ. 2489 จึงมีการยกเลิกการห้ามบินของไทยในปี พ.ศ. 2497 ยุคของสงครามเย็น กองทัพอากาศได้ส่งเครื่องบินโจมตีแบบที่ 8 (เอที 6 จี) จากฝูงบิน พิเศษที่ 2 กองบินน้อยที่ 1 คอนเมือง จำนวน 4-6 เครื่อง มาปฏิบัติการชายแดนที่สนามบินเชียงใหม่ เป็นระยะคราวละ 2-4 เดือน ช่วงนี้มีการปรับปรุงสนามบินเชียงใหม่เป็นทางวิ่งดินอัดแน่น เป็นทาง วิ่งขนาดกว้าง 32 เมตร ยาว 1,100 เมตร พื้นผิวลงหินลาดยาง มีหอบังคับการบินและฝ่ายดับเพลิง ตั้งอยู่หน้าบริเวณกองร้อยทหารสารวัตร กองบิน 41 ปัจจุบัน ต่อมา มีการจัดส่งเครื่องบินขับไล่ แบบ ที่ 15 (แบร์แคท) จากฝูงบินขับไล่ที่ 12 กองบินน้อยที่ 1 มาทดแทนราว 4-6 เครื่อง



ในปี พ.ศ. 2500 กองทัพอากาศได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาในการปรับปรุงสนามบินทหาร 4 แห่ง ที่อุดรธานี อุบลราชธานี โคราช และเชียงใหม่ โดยปรับปรุงสนามบินเชียงใหม่เป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก ทั้งลานจอดพร้อมทางวิ่งขนาดกว้าง 32 เมตร ยาว 2,130 เมตร โดยสำรองหัวท้ายเป็นดินอัด อีกข้างละ 160 เมตร เริ่มลงมือก่อสร้างตั้งแต่ พ.ศ. 2500 แล้วเสร็จใน พ.ศ. 2503 พร้อมกับการสร้างอาคารสนามบินเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น ระหว่างก่อสร้างจึงต้องปิดสนามบินเชียงใหม่เป็นเวลาประมาณ 3 ปี และเปิดใช้อย่างเป็นทางการอีกครั้งในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2503 โดยกองทัพอากาศรับมอบสนามบินเชียงใหม่จากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา และใช้เป็นฐานบินสำหรับเครื่องบินขับไล่ไอพ่นที่ทันสมัยที่สุดในขณะนั้นคือ เครื่องบินขับไล่แบบที่ 17 (เอฟ-86 เอฟ) จากฝูงบินขับไล่ที่ 12 และ 13 กองบินน้อยที่ 1 คอนเมือง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติภารกิจป้องกันภัยทางภาคเหนือ โดยกองทัพอากาศอังกฤษ ซึ่งเป็นพันธมิตรในองค์การสนธิสัญญาป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEATO) ส่งเครื่องบินแบบ ฮันเตอร์ และเครื่องบินขับไล่แบบอื่น ๆ มาประจำการที่สนามบินเชียงใหม่ด้วย

ในวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2507 ช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาจากภัยคอมมิวนิสต์ กองทัพอากาศได้จัดตั้ง “ฝูงบินผสมที่ 221” ขึ้นที่สนามบินเชียงใหม่ โดยมีการจัดเครื่องบินโจมตีและฝึกแบบ 13 (บ.จฝ.13: ที 28 ดี) จำนวน 7 เครื่อง จากฝูงบินที่ 22 กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มาประจำการ โดยมี นาวาอากาศโท ชาญ ทองดี เป็นผู้บังคับฝูงบิน

ในปี พ.ศ. 2512 ( 1 ตุลาคม) กองทัพอากาศยกฐานะฝูงบินผสมที่ 221 ขึ้นเป็น “ฐานบินเชียงใหม่บรรจุกู้ตราผู้บังคับการฐานบินอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก มี นาวาอากาศตรี อาคม อรรถเวทวรุฒิ เป็นผู้บังคับการฐานบินเชียงใหม่คนแรก ยังคงขึ้นการบังคับบัญชาต่อกองบิน 2 และในวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2514 ได้มีการบรรจุประจำการเครื่องบินโจมตีแบบ 5 (โอวี-10 C) ที่ฝูงบิน 21 กองบิน 2 จึงมีการจัดส่งเครื่องบินแบบนี้มาปฏิบัติภารกิจที่สนามบินพิษณุโลกและสนามบินเชียงใหม่

ฐานบินเชียงใหม่ถูกโอนไปขึ้นกับกองบิน 4 ตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2519 และเปลี่ยนชื่อเป็น “กองบิน 4 ฝูงบิน 41” เมื่อ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2519 ในปี พ.ศ. 2520 ยกฐานะเป็น “กองบิน 41” เมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2520 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนากองบิน 41 และในวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2547 ได้ปลดประจำการเครื่องบินโจมตีแบบ 5 (โอวี-10 C) และบรรจุเครื่องบินขับไล่ฝึกแบบ 1 (แอล - 39) ทดแทน

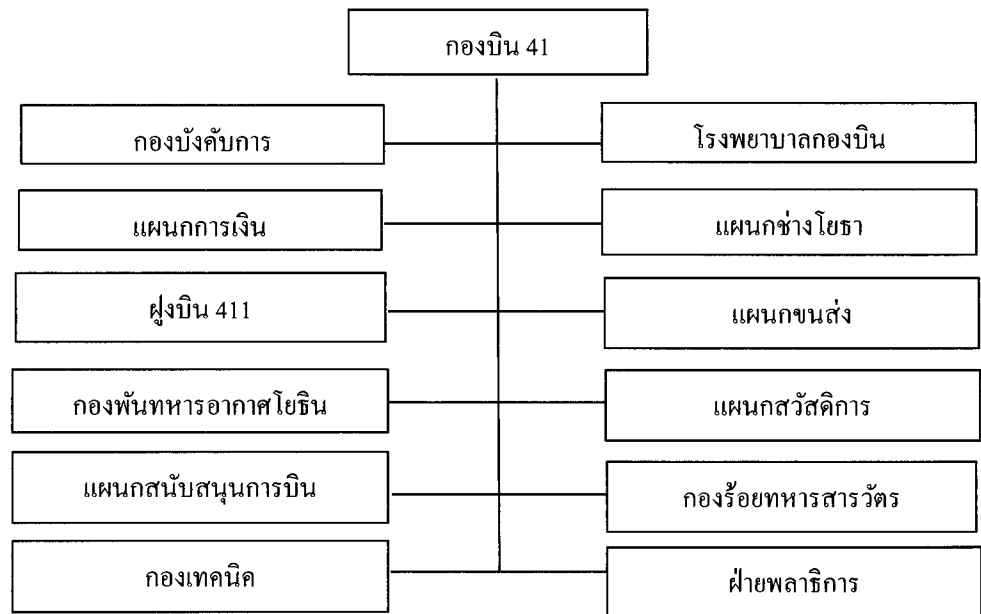
**สถานที่ตั้ง** กองบิน 41 ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 10 หมู่ที่ 3 ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากตัวเมืองจังหวัดเชียงใหม่ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร

3 864 88

**วิสัยทัศน์ (vision) “เป็นฐานบินปฏิบัติการหน้าชั้นนำของกองทัพอากาศ” (One of the best operation bases in RTAF)**

**ภารกิจ** ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552 ณ วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2552 “กองบิน 41 มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ”และภารกิจด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากภารกิจหลัก ได้แก่ (1) ภารกิจถวายการอารักขาและถวายพระเกียรติฯ (2) ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชน (3) ภารกิจป้องกันประเทศและแก้ไขปัญหาเสพติด และ (4) ภารกิจการพัฒนาประเทศ

**การจัดหน่วย** กองบิน 41 มีหน่วยขึ้นตรงทั้งสิ้นรวม 12 หน่วย ดังนี้



ภาพที่ 2-2 ผังโครงสร้างการจัดกองบิน 41

### ภารกิจของหน่วยขึ้นตรงกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

1. กองบังคับการ เป็นที่บริหารจัดการ และปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการ กองบิน 41 รวมทั้งอำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของ กองบิน 41

2. แผนกการเงิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และหลักฐานประกอบการบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน แผนกการเงินเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

3. ฝูงบิน 411 มีหน้าที่ เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ ตามอำนาจหน้าที่ที่ กองทัพอากาศกำหนด โดยมีกิจเฉพาะ ดังนี้

- หลัก การปฏิบัติการโจมตีทางอากาศ
- รอง การค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ

4. กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันกรโจมตีทางอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด มีผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. แผนกสนับสนุนการบิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับการบิน การข่าวอากาศ การทำอากาศยานทหาร และการฝึกควบคุมการยุทธทางอากาศ มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. กองเทคนิค มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ ปรภัณฑ์อากาศยาน อุปกรณ์และปรภัณฑ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์และปรภัณฑ์สรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ การ ปฏิบัติการสื่อสารและกิจการเชื้อเพลิง มีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. โรงพยาบาลกองบิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจและรักษาพยาบาล ข้าราชการ ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ครอบครัว และประชาชน ที่มาขอรับ การรักษา รวมทั้งดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน และเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกองบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สำรอง กำหนดผัง ออกแบบ ประมาณราคา ควบคุมดูแลการก่อสร้าง ซ่อมบำรุงสนามบิน สิ่งปลูกสร้าง การสาธารณูปการ เครื่อง ทุนแรงและปรภัณฑ์ช่างโยธา การดับเพลิงและการกู้ภัยอากาศยาน การดูแลรักษาเขตพื้นที่ของทาง ราชการตลอดจนการควบคุม เบิกจ่ายเก็บรักษา และพิจารณาความต้องการพัสดุช่างโยธา มีหัวหน้า แผนกช่างโยธาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. แผนกขนส่ง มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่ง การบริการยานพาหนะ และการซ่อมบำรุง ตลอดจนการควบคุมเบิกจ่าย เก็บรักษา และพิจารณาความต้องการ พัสดุขนส่ง มีหัวหน้าแผนกขนส่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. ฝ่ายพลาธิการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการพลาธิการ การบำรุงเลี้ยง ตลอดจนการควบคุมเบิกจ่าย เก็บรักษา และพิจารณาความต้องการพัสดุพลาธิการ มีหัวหน้าฝ่ายพลาธิการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11. แผนกสวัสดิการ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริมสวัสดิภาพ การสงเคราะห์การกีฬา การอาชีพ การไปรษณีย์ การพักผ่อน การบันเทิง และการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีหัวหน้าแผนกสวัสดิการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

12. กองร้อยทหารสารวัตร มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการสารวัตรทหาร การเรือนจำ การควบคุมการผ่าน เข้า-ออก และการพักอาศัย มีผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ตารางที่ 2-1 สถานภาพกำลังพล กองบิน 41 เชียงใหม่ (กองบิน 41, 2560)

หน่วย/ยศ	นายทหารสัญญาบัตร			นายทหารประทวน			รวม
	น.อ.(พิเศษ) - น.ต.	ร.อ.- ร.ต.	รวม	พ.อ.อ.(พิเศษ) - พ.อ.ต.	จ.อ.- จ.ต.	รวม	
กองบังคับการ	27	27	54	22	26	48	102
แผนกการเงิน	1	2	3	6	3	9	12
ฝูงบิน 411	9	19	28	68	39	107	135
กองพันทหารอากาศโยธิน	4	20	24	36	27	63	87
แผนกสนับสนุนการบิน	2	6	8	19	11	30	38
กองเทคนิค	9	24	33	97	43	140	173
โรงพยาบาลกองบิน	5	14	16	7	3	10	29
แผนกช่างโยธา	5	7	12	27	25	52	64
แผนกขนส่ง	2	6	8	25	16	41	49
ฝ่ายพลาธิการ	1	-	1	7	5	12	13

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

หน่วย/ ยศ	นายทหารสัญญาบัตร			นายทหารประทวน			รวม
	น.อ.(พิเศษ) - น.ต.	ร.อ.- ร.ต.	รวม	พ.อ.(พิเศษ) - พ.อ.ต.	จ.อ.- จ.ต.	รวม	
แผนกสวัสดิการ	2	2	4	5	9	14	18
กองร้อยทหารสารวัตร	1	6	7	23	68	61	68
รวมทั้งสิ้น	68	133	201	342	245	587	788

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติภพ สุจ้านงค์ (2557) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด กองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและพื้นที่การปฏิบัติงาน (3) เสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทู่ระเบิด ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในกองเรือทู่ระเบิดกองทัพเรือที่ปฏิบัติงานในกองเรือทู่ระเบิด จำนวน 294 นาย กลุ่มตัวอย่าง 170 นาย คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญต่ำสุด ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองเรือทู่ระเบิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำคัญเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้าน โอกาสความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นายทหารประทวนที่มีชั้นยศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทู่ระเบิด ได้แก่ ควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทน

ปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดระบบการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม

เกรียงไกร ชาระพันธ์ (2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ปัญหาด้านความต้องการดำรงชีวิต คือ เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการครูได้รับค่าตอบแทนที่ยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะคือ การปรับเงินเดือนข้าราชการครูให้สูงขึ้น สวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรครอบคลุมในทุกด้าน หรืออาจจะมีเงินโบนัสและค่าล่วงเวลาการทำงานให้แก่ครูตามความเหมาะสม ปัญหาด้านความต้องการความสัมพันธ์ ปัญหาที่พบคือ ฝ่ายบริหารมีการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจนในแนวทางที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน ครูและฝ่ายบริหารขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการประชุมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ช่วยให้ข้าราชการครูเข้าใจวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และทำให้งานมีระบบ และปัญหาด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ปัญหาที่พบคือ การทำผลงานทางวิชาการและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู มีครูไม่ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก ข้อเสนอแนะคือ การประเมินในเชิงประจักษ์และควรสอดคล้องกับสภาพการทำงานของครูกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความยากง่ายของการพัฒนาต่างกัน

ยุทธศิลป์ อุทโร (2559) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดี

ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับชั้นยศ และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากประชากรคือ ข้าราชการสัสดีที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับทั้งหมด 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำกุ้น (2) ข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามทั้งระดับชั้นยศนายพัน ระดับชั้นยศนายร้อย และระดับชั้นยศนายสิบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระดับชั้นยศ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม คือ ควรได้รับการแบ่งปันจากรายได้พิเศษอื่นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และควรมีจริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

รัชชชัย สัตยสมบูรณ์ (2558) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จัดลำดับความสำคัญของสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างลักษณะทางประชากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 90 คน โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยแรงจูงใจกับลักษณะทางประชากรโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และหรือทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบพบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน เมื่อเลือกกรายกลุ่ม เจ้าหน้าที่พบว่า ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจสูง ต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง กลุ่มลูกจ้างประจำมีระดับแรงจูงใจสูง ด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพการทำงาน กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีระดับแรงจูงใจสูงต่อความมั่นคงในงาน เมื่อจัดลำดับความต้องการต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า

เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นสำคัญโดยเรียงจากมากไปน้อย โดยที่ข้าราชการต้องการด้านความมั่นคงในงาน ความยุติธรรมและสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ ส่วนลูกจ้างชั่วคราวต้องการความมั่นคงในงานเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยลักษณะทางประชากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยฯ พบว่า อายุ หน่วยงาน รายได้ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันด้วยดังนี้ อายุต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หน่วยงานกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายได้กับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกันมีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุราชการกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย กับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน และเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกัน มีแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตำแหน่งงานกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน งาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความยุติธรรมในการบังคับบัญชาต่างกัน มีแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจกับลักษณะประชากรพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุชิต แยมยีนยง (2557) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวม 16 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด รวมทั้งสิ้นจำนวน 98 คน ทำการ



วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test, One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference test) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท มีชั้นยศระดับประทวน มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มี อายุเงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กฤษฎี วงศ์คินคำ (2557) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 46 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้ค่า t (Compare mean) ในการรวบรวมผล ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจมากที่สุด ส่วนอีก 15 ด้าน มีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มี

สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลา การปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา คำพิมาย (2557) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ ข้าราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการของ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ และวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ ผล การศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 มีอายุระหว่าง 35-45 ปี ร้อยละ 50 มี สถานภาพสมรส ร้อยละ 60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.20 มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อย ละ 46 มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท ร้อยละ 67.20 2) ข้าราชการของ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยตามความ รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และลักษณะงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทนและความ มั่นคงที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุชาติ ครองนาวัง (2557) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนก ผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 312 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน และทำการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบตรวจสอบความตรง ตามเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้สัมประสิทธิ์ของครอนบาช 0.97 ใน ระหว่างวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2556 ถึง 30 เมษายน พ.ศ. 2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์แจกแจงความถี่ด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.60$ ,  $SD=0.42$ ) โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ ,  $SD=0.41$ )

และ ( $\bar{X}=3.55$ ,  $SD=0.47$ ) ตามลำดับ ส่วนสมรรถผลึกภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.81$ ,  $SD=0.46$ ) คุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r=0.714$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.3

ปัญกร ชีระสาร (2557) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 899 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทั้งในภาพรวม และรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ผลการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และในระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในปัจจัยสุขอนามัย ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก รองลงมาในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์ระดับบุคคล เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงานด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือน และ (2) พนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มี เพศ สถานภาพ และอายุงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จิตติมา วงศ์วิชัย (2556) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21

(2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 จำนวน 174 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ส่วนปัจจัย ค่าจูงมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านการควบคุมการนิเทศงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาวะการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ (2) ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งและฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาในรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกัน และข้าราชการที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 สรุปประเด็นการวิจัยและตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร	1. เพศ 2. ตำแหน่ง 3. ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 4. ขนาดของโรงเรียน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความต้องการดำรงชีวิต 2. ด้านสวัสดิการ 3. ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์ 4. ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า
ยุทธศิลป์ อุท โธ (2559)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สัสดีในเขตพื้นที่จังหวัด มหาสารคาม	1. ชั้นยศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน
ธวัชชัย สัตยสมบุญ (2558)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก	1. อายุ 2. หน่วยงาน 3. รายได้ 4. อายุราชการ 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6. ตำแหน่งงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านความมั่นคงในงาน 3. ด้านความรับผิดชอบในงาน 4. ด้านความสำเร็จในงาน 5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง 6. ด้านสภาพการทำงาน 7. ด้านความยุติธรรมใน หน่วยงาน 8. ด้านสวัสดิการ 9. ด้านความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ปัญญา ชีระสาร (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระ ยุพราชสระแก้ว	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. รายได้ต่อเดือน 4. ตำแหน่งงาน 5. เพศ 6. สถานภาพสมรส 7. อายุงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลการ ทำงาน 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านการได้รับความยอมรับ นับถือ 4. ด้านลักษณะงาน 5. ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน 6. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล 8. ด้านสภาพของการทำงาน 9. ด้านนโยบายและการบริหาร องค์การ 10. ด้านเงินเดือน
กิตติภพ สุ จำนงค์ (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กองเรือหุ้ม ระเบิด กองทัพเรือ	1. ชั้นยศ 2. ระดับการศึกษา 3. พื้นที่ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความสัมพันธ์เพื่อน ร่วมงาน 2. ด้านโอกาสความก้าวหน้า
ยุทธศิลป์ อุทโท (2559)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สัสดีในเขตพื้นที่จังหวัด มหาสารคาม	1. ชั้นยศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยก้ำจุน

## ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสรรพากร สังกัด สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 21	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. อายุการทำงาน 5. ระดับการศึกษา 6. รายได้ 7. ระดับตำแหน่ง 8. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ด้านความก้าวหน้า 6. ด้านการควบคุมการนิเทศ งาน 7. ด้านความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน 8. ด้านนโยบายและการ บริหาร 9. ด้านสภาวะการทำงาน 10. ด้านเงินเดือน
กาศสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี	1. สถานภาพสมรส 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ 5. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน
อนุชิต แย้มยืนยง (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เมืองตราด	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. เงินเดือน 5. ระดับชั้นยศ 6. อายุราชการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สุชาติ ครองนาวัง (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อ สมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพชุมชน ในจังหวัดชัยภูมิ		แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ปัจจัยจูงใจ 1.1 ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ 2. ปัจจัยค้ำจุน 2.1 ด้านสถานะทางอาชีพ 2.2. ด้านนโยบายและการ บริหาร 2.3 ด้านความมั่นคงใน ปฏิบัติงาน
อนุสรณ์ แผ่ทอง (2557)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะ หลักของบุคลากรกรม กิจการพลเรือนทหาร อากาศ	1. การปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลัก	1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลัก

ตารางที่ 2-3 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ การสมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้	อายุ งาน	ตำแหน่ง ชั้นยศ	ลักษณะงาน กลุ่มงาน	ตัวแปรตาม
สุกัญญา คำพิมาย (2557)	√	√	√	√	√	√			แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
เกรียงไกร ธาระพันธ์ (2559)	√					√	√		แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
ปัญกร ธีระสาร (2557)	√	√	√	√	√	√	√		แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน



## ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพ การสมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้	อายุ งาน	ตำแหน่ง ชั้นยศ	ลักษณะงาน กลุ่มงาน	ตัวแปรตาม
กิตติภพ สุจ้านงค์ (2557)				√			√	√	แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
ยุทธศิลป์ อุทโท (2559)							√		แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
จิตติมา วงศ์วิชัย (2556)	√	√	√	√	√	√	√	√	แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
กายสิทธิ์ วงศ์ดินดำ (2557)		√	√	√	√	√			แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
อนุชิต แย้มอินขง (2557)	√	√		√	√	√	√		แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2558)		√			√	√	√	√	แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน
สุชาติ ครองนาวัง (2557)							√		แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และ รายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 788 คน เป็นข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2560)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 270 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (1967) โดยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 หรือร้อยละ 5 (Yamane, 1967 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2557, หน้า 176) ซึ่งสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแสดงได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง  $N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{788}{1+788 (0.05)^2} \\ &= \frac{788}{1+1.97} \\ &= 270 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดำเนินการดังนี้

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาจากข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยการใช้สูตรดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง =  $\frac{(\text{จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในหน่วยงาน})}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

2. เนื่องจากต้องการให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปทั้งข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ของทุกหน่วยงานอย่างทั่วถึง จึงทำการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนของแต่ละหน่วย

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			ขนาดตัวอย่าง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
กองบังคับการ	54	48	102	19	16	35
แผนกการเงิน	3	9	12	1	3	4
ฝูงบิน 411	28	107	135	9	37	46
กองพันทหารอากาศโยธิน	24	63	87	8	22	30
แผนกสนับสนุนการบิน	8	30	38	3	10	13
กองเทคนิค	33	140	173	12	48	60

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			ขนาดตัวอย่าง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
โรงพยาบาลกองบิน	19	10	29	7	3	10
แผนกช่างโยธา	12	52	64	4	18	22
แผนกขนส่ง	8	41	49	3	14	17
ฝ่ายพลาธิการ	1	12	161	-	4	4
แผนกสวัสดิการ	4	14	18	1	5	6
กองร้อยทหารสารวัตร	7	61	68	3	20	23
รวมทั้งสิ้น	201	587	788	70	200	270

3. ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่ม จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทั่วไปถึงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน จำนวน 33 ข้อ

การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัย กำหนดคณิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
  - พลอากาศโท มานัต วงษ์วาทย์ ตำแหน่ง เจ้ากรมยุทธการทหารอากาศ
  - ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - นาวาอากาศเอก ชาตินันท์ สหพันธ์ ตำแหน่ง ผู้บังคับการกองบิน 41
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกองบินอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.875 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ส่งถึงผู้บังคับการกองบิน 41 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกองบิน 41 ที่เป็นกลุ่มประชากร
2. แจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองบิน 41 จำนวนตัวอย่าง 270 คน คนละ 1 ชุด ตามจำนวน และรายชื่อที่สุ่มได้
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 270 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 270 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
5. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 โดยการแปลผลของค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับชั้น จากคะแนนต่ำสุด = 1 และสูงสุด = 5 มีเกณฑ์ในการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ดังนี้

- 4.21-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 3.41-4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 2.61-3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 1.81-2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1.00-1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งได้ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 270 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	226	83.70
หญิง	44	16.30
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 83.70 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 ตามลำดับ



ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	85	31.48
30-40 ปี	95	35.19
41-50 ปี	45	16.67
50 ปี ขึ้นไป	45	16.67
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมา คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และกลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	103	38.15
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)	97	35.93
เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	44	16.30
นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ)	26	9.63
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในชั้นยศจ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 38.15 รองลงมาคือ ชั้นยศพันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก(พิเศษ) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 ถัดมาคือ ชั้นยศเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 และชั้นยศนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า	87	32.22
อนุปริญญา ปวส./ เทียบเท่า	46	17.04
ปริญญาตรี	128	47.41
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.33
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.41 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 ถัดมาคือ อนุปริญญา ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเวลารับราชการ

เวลารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	67	24.81
6-15 ปี	97	35.93
16-25 ปี	47	17.41
มากกว่า 25 ปี	59	21.85
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามมีเวลารับราชการ 6-15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 รองลงมา คือ เวลารับราชการ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 ถัดมาคือ เวลารับราชการมากกว่า 25 ปี จำนวน 59 คิดเป็นร้อยละ 21.85 และเวลารับราชการ 16-25 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	3	1.11
10,001-20,000 บาท	138	51.11
20,001-30,000 บาท	70	25.93
30,001-40,000 บาท	37	13.70
มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป	22	8.15
รวม	270	100.00

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมา คือ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 ต่อมาคือ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ถัดมาคือ ผู้มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.15 และผู้มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอบิน 41 จังหวัด เชียงใหม่

1. ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 4 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	117 (43.33)	151 (55.93)	2 (0.74)			4.43	0.51	มากที่สุด	1
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	124 (45.93)	132 (48.89)	14 (5.19)			4.41	0.58	มากที่สุด	2
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ลุล่วงไปได้เสมอ	96 (35.63)	164 (60.74)	9 (3.33)	1 (0.37)		4.31	0.55	มากที่สุด	4
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	107 (39.63)	153 (56.67)	10 (3.70)			4.36	0.55	มากที่สุด	3
	รวม					4.38	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 (SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากำลังพลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้มากที่สุดเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = 0.51) รองลงมาคือ กำลังพลได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.41 (SD = 0.) ถัดมาคือ กำลังพล

ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 4.36 (SD = 0.55) และสุดท้ายกำลังพลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้ลุล่วงไปได้เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับ ถือ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	67 (24.81)	166 (61.48)	35 (12.96)		2 (0.74)	4.10	0.66	มาก ที่สุด	3
2. เพื่อนร่วมงานให้ กำลังใจและยอมรับ ในความรู้ ความ สามารถของท่าน	83 (30.74)	154 (57.04)	30 (11.11)	1 (0.37)	2 (0.74)	4.17	0.68	มาก ที่สุด	2
3. ท่านได้รับการยก ย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	49 (18.15)	156 (57.78)	61 (22.59)	1 (0.37)	3 (1.11)	3.91	0.71	มาก ที่สุด	4
4. ท่านได้รับความ ไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	81 (30.00)	167 (61.85)	20 (7.41)		2 (0.74)	4.20	0.63	มาก ที่สุด	1
รวม						4.09	0.67	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการยอมรับนับถือพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.63)

รองลงคือ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและยอมรับในความรู้ ความสามารถของกำลังพล มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.68) ถัดมาคือ ผลงานของกำลังพลได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.66) และกำลังพลได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	95 (35.19)	147 (54.44)	22 (8.15)	4 (1.48)	2 (0.74)	4.22	0.71	มากที่สุด	1
2. ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	59 (21.85)	176 (65.19)	25 (9.26)	9 (3.33)	1 (0.37)	4.05	0.69	มาก	3
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ	63 (23.33)	167 (61.85)	33 (12.22)	6 (2.22)	1 (0.37)	4.06	0.69	มาก	2
รวม						4.11	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.71) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่กำลังพลปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD =

0.69) และปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของกำลังพล มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.69)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอปรน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความ รับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความเอา ใจใส่ต่องานที่ทำ อยู่เป็นประจำ	127 (47.04)	137 (49.63)	7 (2.59)		2 (0.74)	4.42	0.62	มาก ที่สุด	1
2. ท่านปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนด เวลาของแผนงาน	116 (42.96)	145 (53.70)	8 (2.96)		1 (0.37)	4.39	0.58	มาก ที่สุด	2
3. ท่านมีอิสระใน การตัดสินใจที่จะ ปฏิบัติงานด้วย วิธีการของท่านเอง	65 (24.07)	157 (58.15)	40 (14.81)	3 (1.11)	5 (1.85)	4.01	0.77	มาก	3
	รวม					4.27	0.66	มาก ที่สุด	

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกอปรน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรับผิดชอบพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 (SD = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากำลังพลมีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.42 (SD = 0.62) รองลงมา คือ กำลังพลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาของแผนงาน มีค่าเฉลี่ย 4.39 (SD = 0.58) และกำลังพลมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.77)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับการ เลื่อนและเงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถ	70 (25.93)	145 (53.70)	50 (18.52)	1 (0.37)	4 (1.48)	4.02	0.77	มาก	1
2. ท่านได้รับการ พิจารณาตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตาม ความสามารถของ ตัวท่าน	63 (23.33)	148 (54.81)	50 (18.52)	5 (1.85)	4 (1.48)	3.97	0.79	มาก	2
3. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถ	63 (23.33)	148 (54.81)	49 (18.52)	4 (1.48)	4 (1.48)	3.96	0.77	มาก	3
	รวม					3.98	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการเลื่อนและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = 0.77) รองลงมา คือ กำลังพลได้รับการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.97 (SD = 0.79) และกำลังพลได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.97 (SD = 0.77)



ตารางที่ 4-12 สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปตามปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.37	0.55	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.20	0.63	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.69	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.77	มากที่สุด	4
5. ด้านความก้าวหน้า	3.98	0.77	มาก	5
รวม	4.16	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สรุปตามปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับรอง ๆ ลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.98

2. ปัจจัยค่าจูง 5 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	97 (35.93)	154 (57.04)	17 (6.30)	1 (0.37)	1 (0.37)	4.28	0.62	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	98 (36.30)	147 (54.44)	23 (8.52)	1 (0.37)	1 (0.37)	4.26	0.65	มากที่สุด	2
รวม						4.27	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของกำลังพลมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.28 (SD = 0.62) รองลงมาคือ หน่วยงานของกำลังพลมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของ ท่านมีบรรยากาศ ที่ดีเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	81 (30.00)	155 (57.41)	27 (10.00)	5 (1.85)	2 (0.74)	4.14	0.72	มาก	1
2. หน่วยงานของ ท่าน มีอาคาร สถานที่ห้อง ปฏิบัติงานที่ เพียงพอ	66 (24.44)	145 (53.70)	41 (15.19)	14 (5.19)	4 (1.48)	3.94	0.85	มาก	3
3. หน่วยงานของ ท่านมีแสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงาน	78 (28.89)	148 (54.81)	30 (11.11)	12 (4.44)	2 (0.74)	4.07	0.80	มาก	2
	รวม					4.05	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของกำลังพลมีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.72) รองลงมาคือ หน่วยงานของกำลังพลมีแสงสว่างเสียงและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 (SD = 0.80) และหน่วยงานของกำลังพลมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	94 (34.81)	149 (55.19)	23 (8.52)	2 (0.74)	2 (0.74)	4.23	0.68	มาก ที่สุด	2
2. ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงาน เมื่อมี ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	96 (35.56)	157 (58.15)	14 (5.19)	1 (0.37)	2 (0.74)	4.27	0.64	มาก ที่สุด	1
3. ท่านสามารถมี ส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นและรับ ฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกันใน หน่วยงานได้อย่าง อิสระ	84 (31.11)	153 (56.67)	28 (10.37)	2 (0.74)	3 (1.11)	4.16	0.72	มาก	3
	รวม					4.22	0.68	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.27 (SD = 0.64) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD = 0.68) และกำลังพลสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในหน่วยงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.16 (SD = 0.72)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความ สามารถของท่าน	60 (22.22)	136 (50.37)	47 (17.41)	18 (6.67)	9 (3.33)	3.81	0.96	มาก	2
2. เงินเดือนที่ท่าน ได้รับมีความ พอเพียงกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	50 (18.52)	101 (37.41)	73 (27.04)	28 (10.37)	18 (6.67)	3.51	1.11	มาก	3
3. ท่านคิดว่า เบี้ย เลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่ จ่ายตอบแทนให้มี ความเหมาะสม	40 (14.81)	103 (38.15)	75 (27.78)	34 (12.59)	18 (6.67)	3.42	1.09	มาก	4
4. สวัสดิการที่ท่าน ได้รับ เช่น ค่า รักษาพยาบาล และ ค่าเล่าเรียนบุตร มี ความเหมาะสมกับ ค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	71 (26.30)	124 (45.93)	45 (16.67)	27 (10.00)	3 (1.11)	3.86	0.95	มาก	1
	รวม					3.65	1.03	มาก	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลได้รับสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (SD = 0.95) รองลงมา คือ กำลังพลได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.81 (SD = 0.96) ถัดมาคือ เงินเดือนที่กำลังพลได้รับ

มีความพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.51 (SD = 1.11) และกำลังพลคิดว่า เบียดเบียนค่าล่วงเวลา ที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.42 (SD = 1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	122 (45.19)	134 (49.63)	11 (4.07)	1 (0.34)	2 (0.74)	4.38	0.65	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	128 (47.41)	133 (49.26)		7 (2.59)	2 (0.74)	4.43	0.62	มากที่สุด	1
3. หน่วยงานของท่าน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสาธารณชน	137 (50.74)	111 (41.11)	17 (6.30)	3 (1.11)	2 (0.74)	4.40	0.72	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในคุณธรรมของระบบการประเมินค่าส่วนบุคคล	81 (30.00)	143 (52.96)	38 (14.07)	4 (1.48)	4 (1.48)	4.09	0.79	มากที่สุด	4
รวม						4.32	0.69	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 (SD = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความรู้สึก

งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงมากเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 4.43 (SD = 0.62) รองลงมาคือ หน่วยงานของกำลังพล มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสาธารณชน มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.72) ถัดมาคือ กำลังพลมีความรู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.38 (SD = 0.65) และกำลังพลมีความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของระบบการประเมินค่าส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.79) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยห้าด้าน จำนวน 5 ด้าน

ตารางที่ 4-18 สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยห้าด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับ
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.27	0.64	มากที่สุด	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.79	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.68	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.65	1.03	มาก	5
5. ความมั่นคงในงาน	4.32	0.69	มากที่สุด	1
รวม	4.10	1.00	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยห้าด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับรอง ๆ ลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4-19 สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ล่ำดับ
1. ด้ำนความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.37	0.55	มากที่สุด	1
2. ด้ำนการยอมรับนับถือ	4.20	0.63	มาก	5
3. ด้ำนลักษณะของงงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.69	มาก	6
4. ด้ำนความรับผิดชอบ	4.01	0.77	มากที่สุด	8
5. ด้ำนความก้าวหน้า	3.98	0.77	มาก	9
6. ด้ำนนโยบายการบริหารงงาน	4.27	0.64	มากที่สุด	3
7. ด้ำนสภาพแวดล้อมในการท้ำงงาน	4.05	0.79	มาก	7
8. ด้ำนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงงาน	4.22	0.68	มากที่สุด	4
9. ด้ำนค้ำตอบแทนและสวัสดิการ	3.65	1.03	มาก	10
10. ด้ำนความมั่นคงในงงาน	4.32	0.69	มากที่สุด	2
รวม	4.10	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่ำแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 41 จงหวัด เชียงใหม่ สรุปตามปัจจัยงูใจ 5 ด้ำน และ ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้ำน โดยภพรวมอยู่ในระดับมาก มีค้ำเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณาเรียงด้ำนพบว่า ด้ำนความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค้ำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้ำนความมั่นคงในงงาน ด้ำนนโยบายการบริหารงงาน ด้ำนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงงาน ด้ำนการยอมรับนับถือ ด้ำนลักษณะของงงานที่ปฏิบัติ ด้ำนสภาพแวดล้อมในการท้ำงงาน ด้ำนความรับผิดชอบ ด้ำนความก้าวหน้า และด้ำนค้ำตอบแทนและสวัสดิการ ตามล่ำดับ



### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามตัวแปร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบค่าที (t-test) หรือกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลวิเคราะห์แยกตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Sig (2-Tails)
ชาย	4.12	0.46	-0.97	0.34
หญิง	4.19	0.34		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวม ทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กำลังพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกกลุ่มพบว่า กำลังพลเพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด (มีค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา คือ กำลังพลชาย (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ค่าที (t-test) พบว่า กำลังพลเพศหญิง มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า กำลังพลเพศชาย ตามตาราง

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ไม่เกิน 30 ปี	4.03	0.51	2.94	0.03
30-40 ปี	4.18	0.38		
41-50 ปี	4.09	0.36		
50 ปี ขึ้นไป	4.25	0.45		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ที่  
ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า  
กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลัง  
พลกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ  
30-40 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.18) กลุ่มอายุ 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09) และกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.03)

เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (Post hoc) พบว่า กำลังพลที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป กับ กำลังพลที่มี  
อายุไม่เกิน 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ตามตาราง

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับชั้นยศ

ชั้นยศ	$\bar{X}$	SD	F	Sig
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	4.01	0.47	4.86	0.00
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)	4.20	0.40		
เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	4.17	0.42		
นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ)	4.30	0.37		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลชั้นยศนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ ชั้นยศพันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) (ค่าเฉลี่ย 4.20) ชั้นยศเรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก (ค่าเฉลี่ย 4.17) และกลุ่มจ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (Post hoc) พบว่า กำลังพลที่มีชั้นยศนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ) กับ กำลังพลที่มีชั้นยศจ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตาราง

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	F	Sig
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า	4.14	0.41	1.11	0.34
อนุปริญญา ปวส./ เทียบเท่า	4.03	0.42		
ปริญญาตรี	4.14	0.48		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.28	0.28		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ เทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย 4.14) ระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.14) และระดับการศึกษานุปริญญา ปวส./ เทียบเท่า (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตามลำดับ เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (Post hoc) พบว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับ กำลังพลที่

มีระดับการศึกษาอนุปริญญา ปวส./ เทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตาราง

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

เวลารับราชการ	$\bar{X}$	SD	F	Sig
ไม่เกิน 5 ปี	4.03	0.39	2.31	0.07
6-15 ปี	4.12	0.49		
16-25 ปี	4.15	0.43		
มากกว่า 25 ปี	4.24	0.41		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ที่ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยภาพรวม ทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ากำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลังพลกลุ่มที่มีเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุเวลารับราชการ 16-25 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.15) ถัดมาคือ กลุ่ม กลุ่มที่มีอายุเวลารับราชการ 6-15 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.12) และกลุ่มที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.03) ตามลำดับ เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (Post hoc) พบว่า กำลังพลที่มีเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี กับ กำลังพลที่มีเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตาราง

สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	SD	F	Sig
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.82	0.16	2.31	0.58
10,001-20,000 บาท	4.08	0.48		
20,001-30,000 บาท	4.18	0.41		
30,001-40,000 บาท	4.14	0.39		
มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป	4.34	0.35		
รวม	4.13	0.44		

จากตารางที่ 4-25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ที่  
ตอบแบบสอบถามมีผลการศึกษาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า  
กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ซึ่งเมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า กำลัง  
พลกลุ่มรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ย  
4.34 รองลงมา คือ กลุ่มรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.18) กลุ่มรายได้ต่อเดือน  
30,001- 40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) กลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.08) และ  
กลุ่มรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี (Post  
hoc) พบว่า กำลังพลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามตาราง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน  
41 จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4-26 สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการทำงานข้าราชการ  
กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีเพศต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4-26 สรุปการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างแรงงูใจในการทำงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยงูใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน พบว่า ยอมรับสมมติฐาน 2 สมมติฐาน และปฏิเสธสมมติฐาน 4 สมมติฐาน

#### สรุปการวิเคราะห์ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงูใจในการทำงานข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยงูใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนที่และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตัวแปร 8 ด้าน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองบิน 41 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุป ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการทำงานข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 270 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน การตอบคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยดัดแปลงจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg's two factor theory, 1959) มาเป็นแนวทางการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน การตอบคำถามเป็นแบบ Rating scale เป็นมาตรวัด จำนวน 33 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)



## สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี มีชั้นยศจำอากาศตรี-จำอากาศเอก มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 6-15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

1. ด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานตามลำดับ
2. ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ ตามลำดับ
4. ด้านความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลาของแผน ตามลำดับ
5. ด้านความก้าวหน้า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับการได้รับเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถในหน่วยงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ได้รับการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของตนเอง ตามลำดับ
6. ด้านนโยบายการบริหาร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับหน่วยงานที่มีการ

กำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

7. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับบรรยากาศของหน่วยงานที่ดี และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีแสงสว่าง เสียงและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ

10. ด้านความมั่นคงในงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสาธารณชน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงจูงใจในการทำงานข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทนที่และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามตัวแปร 8 ด้าน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้คาดหวังหรือตั้งสมมติฐานไว้ 6 ข้อ ตามลักษณะตัวแปรด้านบุคคลจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านบุคคล 2 ตัวแปร (อายุ และชั้นยศ) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของยุทธศิลป์ อุทโท (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามทั้งระดับชั้นยศนายพัน ระดับชั้นยศนายร้อย และระดับชั้นยศนายสิบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรด้านบุคคล 4 ตัวแปร (เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และรายได้ต่อเดือน) ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา วงศ์วิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งและฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการแบ่งสายงานและความรับผิดชอบของกำลังพลไว้อย่างชัดเจน ทำให้แต่ละสายงานสามารถวางแผนงานได้อย่างเป็นระบบรวมทั้งมีรายละเอียด ข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ (Job description) ตามตำแหน่งงานจึงทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ 5 สัมฤทธิ์ของ McClelland ข้อที่ 1 ซึ่งกล่าวถึงความต้องการความสำเร็จและงานวิจัยของสุกัญญา คำพิมาย (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักสทกรม จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักสทกรม จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยตามความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และลักษณะงานตามลำดับ

2. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีข้าราชการกองบิน 41 มีวิสัยทัศน์ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันมากเข้ามาปฏิบัติงาน

ร่วมกัน ส่งผลให้แต่ละฝ่าย ต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนแตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการและประสบการณ์มากกว่ามักจะเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 3 ที่กล่าวถึงความต้องการความรักและสังคม และงานวิจัยของกิตติภพ สุจ้านง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำคัญของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 41 มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบงานในหน้าที่ตามความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัช สัตยสมบูรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุษิรินทร จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบพบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 41 มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา วงศ์วิชัย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูงมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงสุด คือ ด้านการควบคุมการนิเทศงาน

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกองบิน 41 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงมีระบบการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 4 ที่กล่าวถึงความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะกองบิน 41 ได้มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้

ระบบการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพในการการปฏิบัติอย่างเด่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ครองนาวัง (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกองบิน 41 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพอาคารและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ ในระดับที่ 2 ที่กล่าวถึงความต้องการปลอดภัยและมั่นคง

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกายสิทธิ์ วงศ์ดินคำ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจมากที่สุด

9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญกร ธีระสาร (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทั้งในภาพรวม และรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยพนักงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

10. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัช สัตยสมบุญ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบพบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงในด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ตามปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 5 ด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ควรมีการพิจารณา ปรับเพิ่มค่าตอบแทนด้วยการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น รวมทั้งพิจารณาจัดระบบการให้รางวัลเพื่อการจูงใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม

2. ด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการประชุมชี้แจง การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร วิทยาการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ มีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเอง เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่อง การประชุมบุคลากรภายในหน่วยเพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้กำลังพลทุกคนเข้าใจวิธีการและแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ**

1. ด้านค่าตอบแทนที่และสวัสดิการ ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณา ในเรื่องการกำหนดนโยบายให้ข้าราชการกองบิน 41 มีการประกอบอาชีพเสริมรายได้ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยใช้เวลารว่างหลังจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน จะทำให้เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ด้านความก้าวหน้า ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการพิจารณาในเรื่องการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐาน ซึ่งจะเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ในการได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมอย่างมีมาตรฐานและเชื่อถือได้

3. ด้านความรับผิดชอบ ผู้วิจัยขอเสนอให้บรรจุบุคลากรให้ตรงตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจและสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ รวมถึงสามารถทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน ต่างพื้นที่กัน เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษา
2. ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

กองทัพอากาศ. (2559). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 (ฉบับเผยแพร่ พ.ศ.2559)  
เข้าถึงได้จาก [http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF\\_Strategy\\_20y\\_2560-2579.pdf](http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_Strategy_20y_2560-2579.pdf)

กองทัพอากาศ. (2559). นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2560-2561  
เข้าถึงได้จาก [http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF\\_Policy\\_2560-2561.pdf](http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_Policy_2560-2561.pdf)

กองบิน 41. (2560). ประวัติกองบิน 41. เข้าถึงได้จาก [http://www.wing41.rtaf.mi.th/content.php?page\\_id=2](http://www.wing41.rtaf.mi.th/content.php?page_id=2)

กำลังพล กองบิน 41. (2560) ข้อมูลสถานภาพกำลังพล กองบิน 41.เชียงใหม่. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.wing41.rtaf.mi.th/content.php?page\\_id=2](http://www.wing41.rtaf.mi.th/content.php?page_id=2)

กาสิตสิทธิ์ วงศ์ดินดำ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองอำนวยการรักษาความ  
มั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติภพ สุจำนงค์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด  
กองทัพเรือ วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เกรียงไกร ชาระพันธ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จิตติมา วงศ์วิชัย. (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสรรพากร สังกัดสำนักงาน  
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 21 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์แขนงวิชา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา. (2546). แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็น  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดารณี พานทอง พาลุสุข. (2530). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ: แสงตะวันการพิมพ์.



- ทิพรรัตน์ ปัดเจริญ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธิดา สุขใจ. (2548). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธวัชชัย สัตยสมบุญ. (2558) *วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร, สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปัญญา ธีระสาร. (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ประสาน หอมพลูและทิพวรรณ หอมพลู. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป: จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วังอักษร.*
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- ไพบูลย์ เทวรักษ์. (2537). *จิตวิทยา: ศึกษาพฤติกรรมภายนอกภายใน. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.*
- ยุทธศิลป์ อูทโร. (2559) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดีในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุวีริยา สาส์น.*
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- สุกัญญา คำพิมาย. (2557) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*

- สุชาติ ครองนาวัง. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพิชญ์ คุศรีเทพประทาน. (2551). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชิต แยม์ยืนยง. (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบลรัตน์ เฟื่องสถิต. (2544). จิตวิทยาเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Domjan, M. P. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA: Thomson.
- ERG motivation theory Alderfer. (1969)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.yourcoach.be/en/employee-motivation-theories/erg-motivation-theory-alderfer.php>.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Loudon, D. and Bitta, A. (1990). *Consumer behavior: Concepts and applications*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1978). Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist*, 33(3), 201-202.
- Pigors, P. & Myers, C.A. (1981). *Personnel administration* (9<sup>th</sup> ed). Tokyo: McGraw-Hill.
- Schiffman, L.G. & Kanuk, L.L. (1991). *Consumer behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Englewood Cliffs.
- Walter. (1978). *The working class in welfare capitalism.*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Woolfork, A. E. (1995). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

## เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสมตรงตามความต้องการ
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 41
3. กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ครอบครัว หรือผู้บังคับบัญชาแต่ประการใด โดยที่ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็น ความลับ และจะนำเสนอในภาพรวมและใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) 1. ไม่เกิน 30 ปี ( ) 2. 30-40 ปี  
( ) 3. 41-50 ปี ( ) 4. 50 ปี ขึ้นไป

#### 3. ระดับชั้นยศ

- ( ) 1. จำอากาศตรี-จำอากาศเอก ( ) 3. พันจำอากาศตรี-พันจำอากาศเอก (พิเศษ)  
( ) 2. เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( ) 4. นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศเอก (พิเศษ)

#### 4. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./เทียบเท่า ( ) 2. อนุปริญญา ปวส./เทียบเท่า  
( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. ระยะเวลารับราชการ

- ( ) 1. ไม่เกิน 5 ปี ( ) 2. 6-15 ปี  
 ( ) 3. 16-25 ปี ( ) 4. มากกว่า 25 ปี

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ)

- ( ) 1. น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001-20,000 บาท  
 ( ) 3. 20,001-30,000 บาท ( ) 4. 30,001-40,000 บาท  
 ( ) 5. มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของข้าราชการกองบิน 41

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)</b>					
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้					
1.2 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้น					
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นจากการทำงานให้ลุล่วงไปได้ เสมอ					
1.4 ท่านรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา					
2.2 เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจและยอมรับ ในความรู้ ความสามารถของท่าน					
2.3 ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2.4 ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3.2 ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
3.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ท้าทายและน่าสนใจ					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1 ท่านมีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่ เป็นประจำ					
4.2 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลาของแผนงาน					
4.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะ ปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเอง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>5. ด้านความก้าวหน้า</b>					
5.1 ท่านได้รับการเลื่อนและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถ					
5.2 ท่านได้รับการพิจารณาคำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถของตัวท่าน					
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>					
<b>6. ด้านนโยบายการบริหาร</b>					
6.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
6.2 หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
<b>7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
7.1 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
7.2 หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอ					
7.3 หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเสียงและอุณหภูมิ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>					
8.1 ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
8.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8.3 ท่านสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานได้อย่างอิสระ					
<b>9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
9.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
9.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความพอเพียง กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
9.3 ท่านคิดว่า เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่ จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม					
9.4 สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่า รักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร มี ความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
<b>10. ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
10.1 ท่านมีความรู้สึกกว่าหน่วยงานที่ ทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง					
10.2 ท่านมีความรู้สึกกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง					
10.3 หน่วยงานของท่าน มีชื่อเสียงเป็นที่ รู้จักของสาธารณชน					
10.4 ท่านมีความเชื่อมั่นในความ ยุติธรรมของระบบการประเมินค่าส่วน บุคคล					