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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

น.อ.อานนท์ จารุสมบัติ

#b0026036
- 8 ม.ค. 2563
386489

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ นาวาอากาศเอก อานนท์ จารุสมบัติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

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

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

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

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

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

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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....ผู้รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ วงษ์แก้ว)
วันที่...17...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ...2561...

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในเรื่องของขอบข่ายและวิธีการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะ สถิติทางรัฐประศาสนศาสตร์ และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งได้นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์นี้

การจัดทำงานนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความสนับสนุนช่วยเหลือจากท่านอาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ และความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ตลอดจนได้แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วน และเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับการกองบิน 4 ที่กรุณาอนุญาตให้เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนข้าราชการของกองบิน 4 ทุกคน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อกองบิน 4 และผู้ที่สนใจศึกษาในงานนิพนธ์เล่มนี้ต่อไป

น.อ.อานนท์ จารุสมบัติ

59930143: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก/ ข้าราชการกองบิน 4

อานนท์ จารุสมบัติ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 (WORK MOTIVATION OF THE OFFICERS OF WING 4) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, Ph.D., สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ด. 94 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการกองบิน 4 ทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) รวมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการกองบิน 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ (สุทธิต่อเดือน) 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 6 ปี และมีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. และ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. (จำนวนเท่ากัน)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการกองบิน 4 ที่มี อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

59930143: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK MOTIVATION/ HERZBERG TWO'S FACTOR THEORY/ WING 4 OFFICERS

ARNON CHARUSOMBAT: WORK MOTIVATION OF THE OFFICERS OF WING 4. ADVISORY COMMITTEE: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D., SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 94 P. 2018.

The objectives of this study were to study and to compare work motivation of Wing 4 Officers classified by personal factors of age, marital status, educational background, average revenue per month, qualification working period, and class rank. The sample of this study consisted of 305 officers who were both Commissioned Officers and Noncommissioned Officers. The study tool used to collect data was 5 Rating Scale Questionnaires. The statistics employed were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, One–way analysis of variance, and Least Significant Difference (LSD) at a statistical significant level of 0.05.

The findings of the study were as follows:

1. Most respondents were aged ranging from 26-35 years old, married, graduated with a Bachelor's degree, had average incomes of about 10,001-20,000 baht per month, qualification working period of less than 6 years and class rank in between Flight Lieutenant to Pilot Officer and Master Sergeant to Staff Sergeant (equally).

2. Work motivation of Wing 4 Officers overall was at a high level. The factor obtaining the highest mean with a high level, was status, followed by achievement, job security, interpersonal relations, responsibility, work itself, policy and administration, recognition, advancement and growth, working conditions and compensation and welfare.

3. Testing of the research hypothesis found no statistically significant difference between age, marital status, educational background, average revenue per month, qualification working period and class rank with work motivation.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

สมมติฐานการวิจัย 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ 10

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 15

ทฤษฎีแรงจูงใจ 18

ข้อมูลทั่วไปของ กองบิน 4 24

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 29

3 วิธีดำเนินการวิจัย 46

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 50

การเก็บรวบรวมข้อมูล 50

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	เกณฑ์การแปลผล	51
4	ผลการวิจัย	53
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4	56
	ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	68
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
	สรุปผลการวิจัย	76
	อภิปรายผลการวิจัย	77
	ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม		83
ภาคผนวก		87
ประวัติย่อของผู้วิจัย		94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น	22
2-2	สถานภาพกำลังพล ข้าราชการชั้นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน	28
2-3	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล	38
2-4	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร	44
3-1	จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง	48
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	53
4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	54
4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	54
4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)	55
4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	55
4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ	56
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	57
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความรับผิดชอบ	58
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	59
4-10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	60
4-11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	61
4-12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านการบริหารงานและการปกครอง บังคับบัญชา	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	63
4-14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	64
4-15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	65
4-16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความมั่นคงในการทำงาน	66
4-17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในภาพรวมด้านต่าง ๆ	67
4-18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ	69
4-19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ	69
4-20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส	70
4-21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส	70
4-22	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	71
4-23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	71
4-24	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)	72
4-26	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	73
4-27	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	73
4-28	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ	74
4-29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ	74
4-30	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2-1	การจัดส่วนราชการ กองบิน 4	25

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันจากกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินการรวมทั้งการแข่งขันสำหรับการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในการดำเนินการขององค์กรเพื่อการบรรลุต่อเป้าหมายหรือภารกิจนั้น มีทรัพยากรสำคัญในการบริหารตามหลัก 4 M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งคนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินกิจการทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลิตผล หรือการบริการ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่แตกต่างกัน การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิต และได้รับการยอมรับจากเพื่อนและสมาชิกในองค์กร (อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์, 2557, หน้า 2) การที่คนจะเกิดความทุ่มเท มีความผูกพันกับองค์กร ก็ด้วยความเต็มใจ โดยการเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ได้นั้น จะต้องได้รับสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง คนจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (พงษ์พิภพ อรุณเลิศ, 2553, หน้า 1)

สำหรับหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการทหาร ตำรวจ ย่อมมีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานในบริบทที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจุบันหน่วยงานราชการได้นำเอาการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management: NPM) มาใช้กับหน่วยงาน โดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ทุกส่วนราชการหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างองค์ความรู้ ปรับเปลี่ยนแผนงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเน้นความสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน มีการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ รวมทั้งนำความรู้เดิมมาบูรณาการกับความรู้ใหม่ จนกลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน

อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการที่มีมาอย่างต่อเนื่อง (สร้อยสน สุจริต, 2549, หน้า 1)

ทั้งนี้การที่บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกผูกพัน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา ทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้หน่วยงานนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องรู้จักการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจที่ถูกต้องเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล หากองค์การสามารถทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากจะปฏิบัติงานต่อไปในองค์การ เกิดความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (กิตติภพ สุจำนงค์, 2557, หน้า 2) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงนับเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารขององค์การจะต้องคำนึงถึง เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็คือแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล โดยองค์การใดที่บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบิน 4 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตั้งอยู่ที่ตำบลตาคลี อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีภารกิจในการเตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของกองบิน 4 นั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากจะส่งผลโดยตรงถึงความมั่นคงทางทหารของประเทศ ในด้านความพร้อมของการป้องกันประเทศด้วยการใช้กำลังทางอากาศในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนั้นยังรวมไปถึงการปฏิบัติการทางทหารที่มิใช่สงคราม โดยเฉพาะในเรื่องของการช่วยเหลือประชาชนและการบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการพัฒนาประเทศ เช่น การบินลาดตระเวนถ่ายภาพเพื่อการวางแผนป้องกัน และบรรเทาภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น โดยกองบิน 4 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 21 กำหนดให้กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, หน้า 41) ซึ่งกองทัพอากาศมียุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในการพัฒนาสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best air forces in ASEAN)” มีขอบเขตการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสู่กองทัพอากาศดิจิตอล และกองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ทุกส่วนราชการของกองทัพอากาศ

จะต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามทิศทางยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศทุกด้าน ที่มีความมุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา และดำรงขีดความสามารถของกองทัพอากาศด้วยการพึ่งพาตนเอง การสร้างองค์ความรู้ การสร้างมาตรฐานการทำงานและความปลอดภัย โดยพลังการขับเคลื่อนในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ กำลังพลเป็นแกนนำ และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนา (ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579), 2560, หน้า 4) ทั้งนี้การบริหารราชการของกองบิน 4 ประจำปีงบประมาณ 2560 นอกจากจะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศแล้ว ยังยึดถือนโยบายของผู้บัญชาการทหารอากาศ โดยเฉพาะในด้านกำลังพลที่มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกในความเป็นทหารอากาศ โดยการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (Core values) ให้กำลังพลกองทัพอากาศยึดถือ และบริหารกำลังพลโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency) ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) เสริมสร้างระเบียบวินัย รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจของกำลังพล (นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ. 2560-2561, 2560, หน้า 5) และได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยจัดให้มีคำรับรองการปฏิบัติราชการ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน

ตามแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ กองบิน 4 ได้รับการบรรจุประจำการและปรับปรุงพัฒนาอากาศยานที่ประจำการในฝูงบินต่าง ๆ สังกัดกองบิน 4 ทั้งการปรับปรุงเครื่องบินขับไล่แบบที่ 19/ก (F-16 MLU) การบรรจุประจำการอากาศยานไร้คนขับทางยุทธวิธีขนาดกลางแบบ Aerostar BP จากประเทศอิสราเอล และเครื่องบินตรวจการณ์แบบ P-180 จากประเทศอิตาลี รวมทั้งการบรรจุประจำการเครื่องบินขับไล่ฝึกใหม่ แบบ T-50TH จากสาธารณรัฐเกาหลี ซึ่งการพัฒนาต่าง ๆ นี้จะประสบความสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับหนึ่งในปัจจัยสำคัญได้แก่ บุคลากร ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ กองบิน 4 ทุกระดับ ทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน โดยการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองทัพอากาศนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการตั้งแต่การคัดเลือกสรรหา การบรรจุประจำการ การใช้งาน การพัฒนา และการปลดประจำการ ซึ่งแนวทางการดำเนินงานได้แก่ การใช้หลักสมรรถนะกองทัพอากาศเป็นเครื่องมือในการบริหารงานกำลังพล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสายวิทยาการทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น สามารถคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นกองบิน 4 ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรนั้น ๆ จะต้องดำเนินมาตรการบำรุงขวัญกำลังใจให้กำลังพลกองทัพอากาศและครอบครัว รวมถึงกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามทั่วประเทศ ให้มีขวัญกำลังใจและสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งต้องดำเนินการพัฒนา อาคาร สถานที่ พื้นที่นันทนาการที่เหมาะสมเพียงพอ แก่กำลังพลและครอบครัว ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การกีฬา (นโยบาย

ผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ.2560-2561, 2560, หน้า 9) เพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เหมาะสมในทุก ๆ ด้าน

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามภารกิจของกองบิน 4 เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนากองทัพอากาศ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลของการปฏิบัติงานขึ้นกับปัจจัยสามอย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น ถูกสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์การ และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็จะมีโอกาสดีที่สุดที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งขาดหาย ผลการดำเนินงานขององค์การก็จะเสียหายได้เช่นกัน (สมยศ นาวีการ, 2540, หน้า 288) ซึ่งทั้งนี้รูปแบบวิธีการของการจูงใจนั้นมีหลายแบบ เนื่องจาก คนทุกคนต่างมีสิ่งจูงใจที่เป็นเป้าหมายความต้องการของตนเองที่มุ่งมั่นปรารถนาจะให้ได้มา ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถดำเนินการไปในทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีโอกาสสำเร็จในเป้าหมายที่ต้องการได้ ก็ย่อมจะช่วยให้พฤติกรรมของคนในองค์การเป็นไปในทิศทางที่ต้องการนั้นได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, 167)

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น นับเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งในที่นี้จะตอบสนองต่อการปฏิบัติภารกิจของกองบิน 4 อันจะส่งผลถึงการตอบสนองต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ และจะสามารถทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศต่อไปได้ในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์การวิจัย

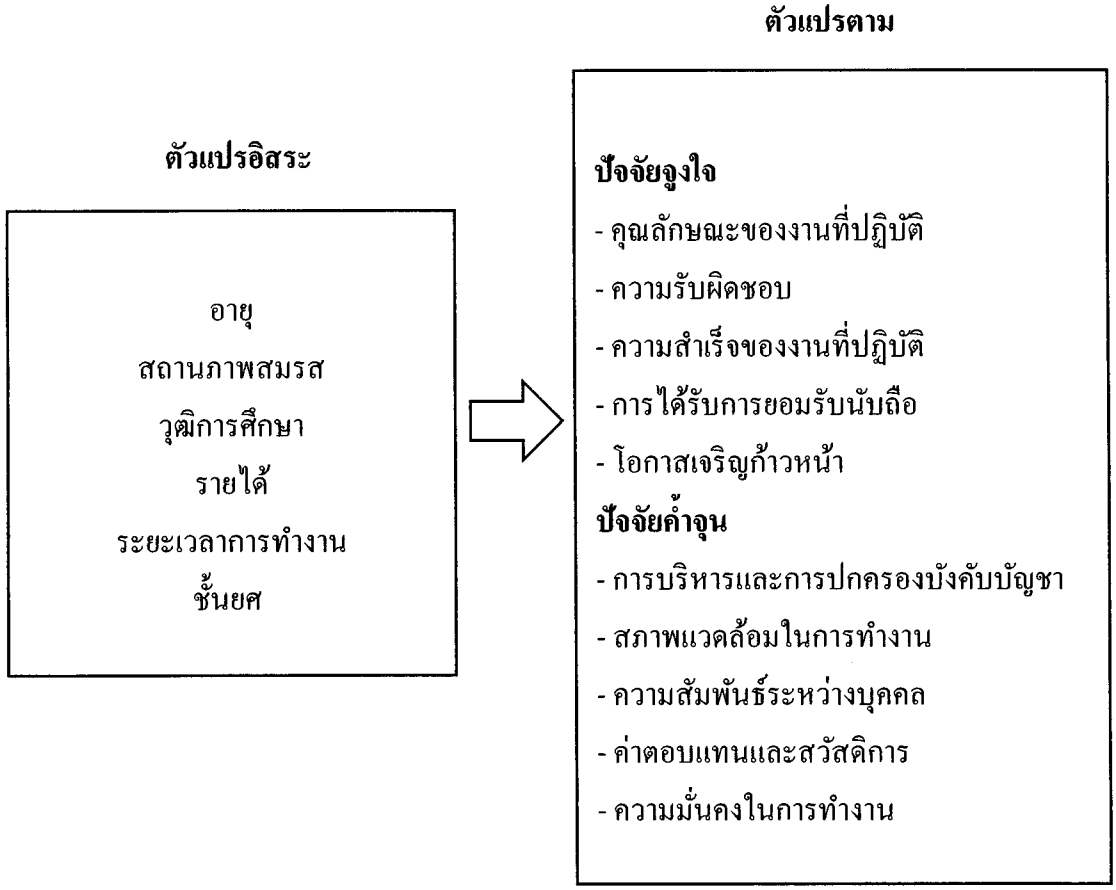
1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยนี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งถ้ามีปัจจัยนี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าปัจจัยนี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยนี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ โดยผู้วิจัยขอนำทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ

3. ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ชั้นยศ

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกองบิน 4 ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จนถึง นาวาอากาศเอก (พิเศษ) จำนวน 1,273 คน (แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 4, 2560)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลาในการดำเนินการ 9 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการกองบิน 4 หมายถึง ข้าราชการทหาร ชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอก (พิเศษ) ที่สังกัดกองบิน 4 และปฏิบัติหน้าที่ ณ กองบิน 4 ระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

ชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศทางทหารอากาศ ประกอบด้วย 1) ระดับนายทหารสัญญาบัตร ได้แก่ เรืออากาศตรี เรืออากาศโท เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท นาวาอากาศเอก และ นาวาอากาศเอก (พิเศษ) 2) ระดับนายทหารประทวน ได้แก่ จ่าอากาศตรี จ่าอากาศโท จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท พันจ่าอากาศเอก และ พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2561

รายได้ หมายถึง รายรับจากเงินเดือนประจำและเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่หน่วยงานจ่ายให้แก่ข้าราชการกองบิน 4 ภายหลังจากหักภาระหนี้สิน

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกผลักดัน และ/หรือกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้นหรือปัจจัยภายนอกที่มากระทบ แล้วส่งผลให้บุคลนั้นมีความพยายามที่จะกระทำการใด ๆ ตอบสนองต่อการถูกผลักดันหรือกระตุ้นด้วยความพึงพอใจ อันจะนำมาซึ่งผลดีต่อองค์กร ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คนมีความรู้สึกรักชอบในงาน เป็นความรู้สึกด้านดี ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต โดยมีปัจจัยกระตุ้นได้แก่ คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสเจริญก้าวหน้า

คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายในการปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้มีความรับผิดชอบและมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยเมื่อผลงานสำเร็จ ผู้ทำงานจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน โดยการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของคำชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

โอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยนี้ได้ ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น โดยมีปัจจัยกระตุ้นได้แก่ การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการควบคุมบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ที่ได้แก่ พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน เช่น การดูแลทุกข์สุข การลงโทษ การให้ความดีความชอบ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ อาคารสถานที่ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาหารือ และให้ความช่วยเหลือระหว่างกันได้ เป็นต้น

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ในรูปอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา รวมทั้งได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
    1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
    1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
    1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
    2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
    2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
    2.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
    3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
    3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก
    3.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์
4. ข้อมูลทั่วไปของ กองบิน 4
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวความคิดและการนำไปใช้ในองค์กร ในภาวะปัจจุบันที่มีการแข่งขันในการแย่งชิงทรัพยากรบุคคลสูง ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กร รวมทั้งต้องทำให้บุคลากรที่ทำงานในองค์กรนั้น ๆ ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ อย่างเต็มขีดความสามารถ ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจในการสร้างความผูกพันและการส่งเสริมการทำงาน

ของบุคลากรให้มีคุณภาพ จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจ และรวบรวมแนวคิดที่น่าสนใจในส่วนที่เกี่ยวข้องมากล่าวไว้ ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2535, หน้า 258, อ้างถึงใน ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ, 2557, หน้า 8) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพ การทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

สมชาติ กิจยรรยง (2548, หน้า 92, อ้างถึงใน สุภาพ หนูแย้ม, 2554, หน้า 8) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมายเปลี่ยนทัศนคติ และแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งสองฝ่าย เป็นกระบวนการแห่งการร่วมมือกัน ซึ่งต้องอาศัยทั้งความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายจูงใจ และผู้รับการจูงใจ

อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550, หน้า 21 อ้างถึงใน ฐานันดร์ ทิพเวส, 2559, หน้า 10) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจได้ต้องมีความต้องการ เป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกกระตุ้นหรือถูกผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 79 อ้างถึงใน ไพทูลย์ ดาแก้ว, 2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 63 อ้างถึงใน ดวงดาว แสงจันทร์, 2553, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก

จากนั้นบุคคล ก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

ฟลิปโป (Flippo, 1960, p.70 อ้างถึงใน ทิพรัตน์ ปัดเจริญ, 2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การกระตุ้นเร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้เกิดความรู้สึกภายในเป็นอาการเร่งเร้าหรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บงการ หรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมมุ่งสู้เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจจะกระตุ้น เร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยวิธีเชิงบวก และด้วยวิธีการเชิงนิเสธหรือเชิงลบ

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกผลักดัน และ/หรือกระตุ้น จากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้น หรือปัจจัยภายนอกที่มากระทบ แล้วส่งผลให้บุคลนั้นมีความพยายามที่จะกระทำการใด ๆ ตอบสนองต่อการถูกผลักดันหรือกระตุ้นด้วยความพึงพอใจ อันจะนำมาซึ่งผลดีต่อองค์กรที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

อารี พันธ์มณี (2546 อ้างถึงใน สุภาพ หนูแย้ม, 2554, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจจัดว่ามีผลต่อการเรียนรู้พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเป็นอันมาก เพราะการที่บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรม ย่อมทำให้พฤติกรรมหรือการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่ไม่เกิดแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกันไป หรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ซึ่งจัดว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม แรงขับเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เกิดขึ้นได้จากลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับที่เกิดขึ้น จากภายในร่างกาย เช่น ความหิว ง่วงนอน และแรงขับที่เกิดขึ้นจากภายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก

1.2 ความวิตกกังวลจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงมาก มักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมด้อยกว่ากลุ่มไม่มีความกังวลใจ ความวิตกกังวลใจจะมีความแตกต่างไปในแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ย่อมส่งผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกัน ในเรื่องของการแข่งขัน ความร่วมมือ การตั้งเป้าหมาย เป็นต้น

3. ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติแล้วความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคล ย่อมจะมีความแตกต่างกัน และขึ้นอยู่กับลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 การเสริมแรง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแล้วให้มีความคงทนถาวรหรือเกิดซ้ำ ๆ การเสริมแรงมี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงในทางบวก เช่น การให้รางวัล การยกย่อง ชมเชย และการเสริมแรงจูงใจในทางลบ เช่น การลงโทษ ความอับอาย เป็นต้น

3.2 ความสนใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ได้เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความสนใจของบุคคลนั้น ประการหนึ่ง ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจ ย่อมจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความสนใจ คือ ความถนัดหรือพรสวรรค์ และความสำเร็จ

วุฒิชัย แก่นยิ่ง (2553, หน้า 12, อ้างถึงใน สมศักดิ์ แสวงศักดิ์, 2559, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ความสามารถในการรับรู้ และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และอาชีพ จะเป็นผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกัน ในด้านความท้าทาย ความสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

Ghiselli & Brown (1955 อ้างถึงใน ธารทิพย์ รักณรงค์, 2555, หน้า 15) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน

เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน, 2540, หน้า 20-21 อ้างถึงใน ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ, 2557, หน้า 10) คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficient with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจมีส่วนสำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบที่มาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ เพศ อายุ และการศึกษา และ 2) องค์ประกอบที่มาจากสถานที่และสภาพแวดล้อม เช่น โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศและสภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อบุคคลแต่ละคน ทำให้เกิดการจูงใจสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของแรงจูงใจ

Sansone and Harackiewicz (2000, p. 257 อ้างถึงใน ฐานันดร์ ทิพเวส, 2559, หน้า 12) แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างเราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน

มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหาร และลูกน้อง ในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

จากความหมายลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจของมนุษย์ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่มากระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือไม่เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2548, หน้า 9) กล่าวว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะการมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยที่สำคัญกว่าอีกประการหนึ่ง คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนมีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถของตน ในการทำงานแตกต่างกันไป

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

นเรศ ภูโคกสูง (2541, อ้างถึงใน ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557, หน้า 9) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในปัจจัยต่าง ๆในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหาร จึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไข ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างกระตือรือร้นและเอาจริงเอาจัง รวมทั้งแสดงออกถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Pigors and Myers (1981, หน้า 116 อ้างถึงใน ศิวิลัย หมู่น้อย, 2548, หน้า 14) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย
1) ต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ 2) ลักษณะของงานที่ทำต้องปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ 4) มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มั่นคง 5) มีความสามัคคีกลมเกลียวกันในผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี 6) รับฟังเสียงส่วนใหญ่ในการทำงาน 7) มีการแบ่งเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล 8) มีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ในสังคมเป็นอย่างดี

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 320 อ้างถึงใน กัลยา ยศคำลือ, 2553, หน้า 38) ได้แบ่งประเภทสิ่งที่จูงใจไว้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้สามารถจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) สิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ 2) สิ่งจูงใจทางอ้อม คือสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานที่ดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้น เช่นการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ประเภทที่ 2 ได้แก่ สิ่งจูงใจที่

ไม่ใช่เงิน โดยสิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) แรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพของบุคคล เช่น ค่าตอบแทน และความปลอดภัย 2) แรงจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การได้รับการยอมยับ การยกย่องชมเชย เป็นต้น

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 131 อ้างถึงใน สุรพจน์ หนุนภักดี, 2554, หน้า 19) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะเกิดผลดีกับองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มที่จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. ทำให้ลดความสูญเสียที่เกิดจากความละเลยไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนด
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำลงไป โดยความรับผิดชอบเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์การ
5. ช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทางเดียวกัน หากจะมีความเห็นไม่ตรงกันก็จะเป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร
6. แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมในการรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งการเท่านั้น
7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของขวัญหรือกำลังใจในการทำงานเพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากการเกี่ยงงอนกัน

กันตยา เพิ่มผล (2544, หน้า 90) ประโยชน์ของการจูงใจที่มีต่อการบริหารงาน มีดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างวัฒนธรรมความสามัคคีในหมู่คณะ
3. สร้างขวัญและท่าทีที่ดีแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

4. เสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. ทำให้การควบคุมการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6. เกื้อหนุนและจูงใจสมาชิกในองค์การให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

8. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากความหมายประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะเกิดผลดีกับทั้งองค์การที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อภารกิจและทำให้ผลของงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันก็จะส่งผลดีถึงตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์การเองที่จะมีความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ศรัทธาและเชื่อมั่นในการทำงานให้กับองค์การนั้น ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานของคนในองค์การนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย แนวคิด และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์การนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ ซึ่งก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของหน่วยงานในที่สุด โดยในที่นี้ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับพอสังเขป ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35-40 อ้างถึงใน ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ, 2557, หน้า 18) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยมาสโลว์ มองว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ในลักษณะเป็นขั้นบันไดจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับอื่นที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งมาสโลว์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด การได้รับสิ่งต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม และการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยในที่นี้ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการซึ่งสะท้อนถึงการมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อันเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ และความต้องการได้รับคำชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และความมีสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลเพื่อเติมเต็มความสมบูรณ์ให้กับชีวิตของบุคคลนั้น เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นไปในลักษณะของขั้นบันไดจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป เริ่มตั้งแต่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านความผูกพันและการยอมรับ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ตามลำดับ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์นี้ จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก

ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้นำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบิร์ก (Miner, 2007, p. 47 อ้างถึงใน ฐานันดร์ ทิพเวส, 2559, หน้า 17) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางในเรื่องของปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ โดยทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 2 แบบ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพอใจในการทำงาน ทำให้คนมีความรู้สึกรักชอบในงาน เป็นความรู้สึกด้านดี ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต โดยมีปัจจัยกระตุ้นได้แก่ คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสเจริญก้าวหน้า มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายในการปฏิบัติ

1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้มีความรับผิดชอบ และมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ มีลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.3 ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยเมื่อผลงานสำเร็จ ผู้ทำงานจะเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน

1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน โดยการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของคำชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ

1.5 โอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้มีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ความมั่นคง และความสำเร็จในชีวิต โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี ใช้ความพยายามและทุ่มเทความสามารถของตนในการทำงานมากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยนี้ได้ ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น ประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้กระบวนการบริหารเพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการควบคุมบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ที่ได้แก่พฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน เช่น การดูแลทุกข์สุข การลงโทษ การให้ความดีความชอบ เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ อาคาร

สถานที่ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำปรึกษาหารือ และให้ความช่วยเหลือระหว่างกันได้ เป็นต้น

2.4 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ รวมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ในรูปอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ถ้าปัจจัยค้ำจุนนี้ไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะสร้างหรือเพิ่มความพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น ไม่ใช่เป็นปัจจัยหรือสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพ หรือทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นได้

วชรภูมิ เบญจโอฬาร (2552, หน้า 172) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ว่าแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงานความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิดชอบ งานที่ท้าทาย ความรู้สึกได้มีการพัฒนาตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่าง ๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน

ในทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กแนะนำว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น (วชรภูมิ เบญจโอฬาร, 2552)

ความไม่พึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน
เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน-ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ	เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน-ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน	
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	1. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงาน
3. นโยบายบริษัท	2. ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย
4. การบังคับบัญชาของหัวหน้า	3. ความรู้สึกที่ได้รับผิดชอบเป็นเจ้าของงาน
5. ค่าจ้างและเงินเดือน	4. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
สภาพการทำงานที่ไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน	5. ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง
	ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และถูกนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานอย่างกว้างขวาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้คนรู้สึกพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวพันกับเนื้องาน ซึ่งส่งผลถึงแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสเจริญก้าวหน้า อีกส่วนหนึ่งได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ที่จะต้องไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เนื่องจากแม้ว่าปัจจัยค้ำจุนจะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานได้ แต่จะคอยป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานและส่งผลกระทบถึงการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's motivation theory)

McGregor (1960 อ้างถึงใน สมศักดิ์ แสวงการ, 2559, หน้า 30-31) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้น ซึ่งแนวความคิดของทฤษฎีมีข้อสมมติฐานถึงลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความตั้งใจทำงานและความไม่ตั้งใจทำงาน

สมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นบุคคลโดยเฉลี่ยจึงไม่ชอบทำงานและมักจะหลบเลี่ยงการทำงานถ้าสามารถทำได้

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
วิทยาเขตแสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจบังคับควบคุม ชี้นำ และข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้คนทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

3. บุคคลโดยเฉลี่ยชอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงาน หรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพมากกว่าสิ่งอื่นใด

ตามทฤษฎี X ผู้บริหารขององค์การจะต้องกำกับดูแลพนักงานในองค์การอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ การจูงใจในการทำงานจะเป็นรูปแบบของการลงโทษ หรือการให้รางวัล การมอบหมายให้มีความรับผิดชอบหรือมีอำนาจ จะเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ซึ่ง McGregor ได้ตั้งข้อสงสัยว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะถูกต้องหรือไม่ สามารถนำไปใช้กับทุกคนในทุก ๆ สถานการณ์ได้หรือไม่ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่าทฤษฎี Y ซึ่งมองว่ามนุษย์นั้นไม่ใช่เป็นคนขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ แต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม

สมมติฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน ดังนั้นโดยพื้นฐานแล้วคนจึงจะให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง และมีความคิดริเริ่มเป็นของตนเองถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ โดยทั่วไปคนจึงไม่เกียจคร้านจนกระทั่งไว้วางใจไม่ได้

4. มนุษย์ไม่ได้เรียนรู้แต่เพียงความรับผิดชอบเท่านั้น หากแต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. มนุษย์มีความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ มีความเฉลียวฉลาด และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ดังนั้นโดยพื้นฐานแล้วคนทุกคนจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานของตนอยู่เสมอ

6. ในทางสังคมปัจจุบันนี้ แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

ตามทฤษฎี Y ผู้บริหารขององค์การจะต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ จะต้องไม่ควบคุมอย่างเข้มงวด การจูงใจในการทำงาน

386489

จะต้องเป็นไปในลักษณะของการมุ่งตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จในชีวิต การได้รับการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง ไม่ควรจูงใจด้วยการข่มขู่ ลงโทษ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของแมคเกรเกอร์นี้ ผู้บริหารองค์การจะต้องศึกษาลักษณะของบุคลากรในองค์การ และเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมในการบริหารองค์การ โดยทฤษฎี Y นั้นจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานสูง รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น ทฤษฎี Y จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้มากกว่า แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี X ในการควบคุมบุคลากรบางกลุ่ม ตามห้วงเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสมด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบิร์ก มาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้คนรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดความรู้สึกนึกคิดที่จะทำผลงานให้ดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จในชีวิต โดยในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่จะส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ศึกษา อันจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถและนำมาซึ่งผลดีต่อองค์การในที่สุด

ข้อมูลทั่วไปของกองบิน 4

ภารกิจ

กองบิน 4 มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน 4 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

วิสัยทัศน์

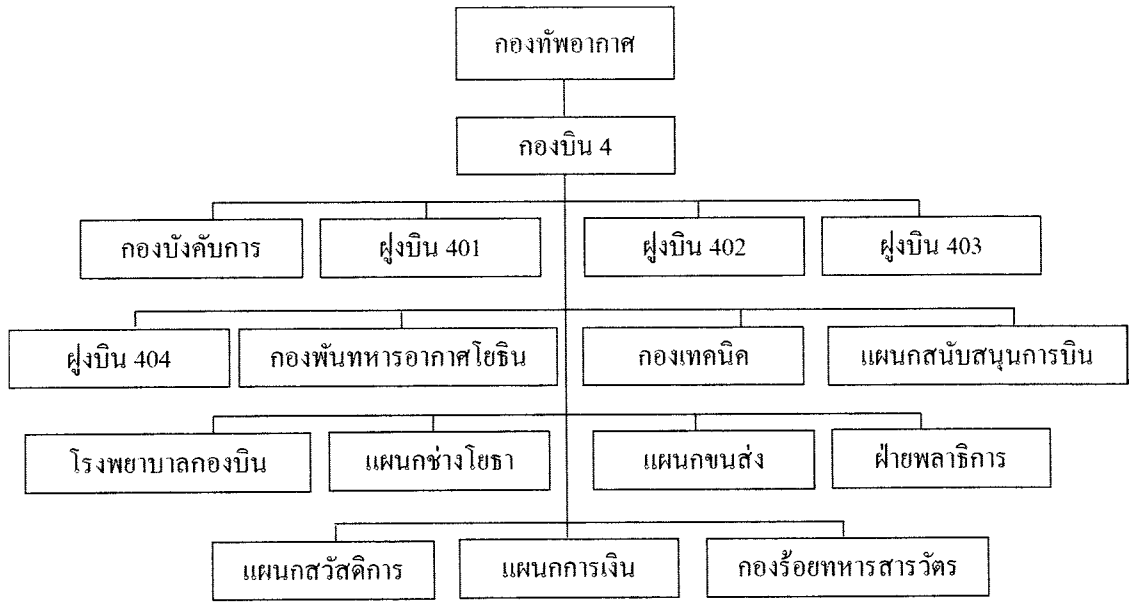
กองบิน 4 มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็น “กองบินที่ปฏิบัติภารกิจด้วยการใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพ (An effective network centric air base)”

พันธกิจ

1. เตรียมกำลังให้พร้อมรบ และสนับสนุนการปฏิบัติการทางอากาศ
2. ปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ

การจัดส่วนราชการ

กองบิน 4 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ตั้งอยู่ที่ตำบลตาคลี อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีส่วนราชการขึ้นตรง จำนวน 15 หน่วยงาน ดังแสดงในแผนภาพ



ภาพที่ 2-1 การจัดส่วนราชการ กองบิน 4

จากการจัดส่วนราชการ หน่วยงานขึ้นตรงต่าง ๆ ของกองบิน 4 มีภารกิจ ดังนี้

1. กองบังคับการ เป็นที่บริหารจัดการ และปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการกองบิน 4 รวมทั้งอำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของกองบิน 4

2. ฝูงบิน 401 มีภารกิจเตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะดังนี้

หลัก - ฝึกนักบินขับไล่/โจมตีขั้นต้น

รอง - การปฏิบัติการโจมตีทางอากาศ

- การค้นหา และช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ

3. ฝูงบิน 402 มีภารกิจเตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะได้แก่ การลาดตระเวนถ่ายภาพทางอากาศ

4. ฝูงบิน 403 มีภารกิจเตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะดังนี้

หลัก - การปฏิบัติการโจมตีทางอากาศ

รอง - การปฏิบัติการบินรบในอากาศ

- การลาดตระเวนทางอากาศ

5. ฝูงบิน 404 มีภารกิจเตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะดังนี้

หลัก - การลาดตระเวนทางอากาศและเฝ้าตรวจ

- การปฏิบัติการสงครามอิเล็กทรอนิกส์

รอง -การปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษ

6. แผนกสนับสนุนการบิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการข่าวอากาศ การบังคับการบิน การฝึกเครื่องบินจำลอง และการควบคุมการยุทธทางอากาศ

7. กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลังป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันการโจมตีทางอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กองทัพอากาศกำหนด

8. แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

9. กองเทคนิค มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงอากาศยาน เครื่องยนต์ บริภัณฑ์อากาศยาน รวมทั้งอากาศยานไร้คนขับ อุปกรณ์และบริภัณฑ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์และบริภัณฑ์สรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติการสื่อสาร และกิจการเชื้อเพลิง

10. แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สำรวจ กำหนดผัง ออกแบบประมาณราคาในการก่อสร้าง ควบคุมดูแลสิ่งปลูกสร้างของทางราชการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงสิ่งปลูกสร้าง การสาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปา เครื่องปรับอากาศ ซ่อมบำรุงสนามบิน ถนน ทำความสะอาดและรักษาเขตพื้นที่ของทางราชการ รวมทั้งซ่อมบำรุงเครื่องทุ่นแรงและบริภัณฑ์ช่างโยธา ตลอดจนการดับเพลิงและกู้ภัยอากาศยาน

11. แผนกขนส่ง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับให้บริการยานพาหนะ การซ่อมบำรุงยานพาหนะ ขั้นหน่วย และขั้นสนาม เบิกจ่ายพัสดุยานพาหนะสายขนส่ง แนะนำ กำกับดูแลทางวิชาการ เกี่ยวกับกิจการขนส่งและช่างพาหนะ ประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ในการขนส่ง

12. แผนกสวัสดิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริมสวัสดิภาพ การสงเคราะห์ การกีฬา การฝึกอาชีพ การไปรษณีย์ การพักผ่อน การบันเทิง และการฌาปนกิจสงเคราะห์

13. โรงพยาบาลกองบิน มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจ และรักษาพยาบาลให้ข้าราชการ ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนประชาชนที่มาขอรับการรักษา ดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน

14. ฝ่ายพลาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา สะสม เก็บรักษา แจกจ่าย ส่งคืน อุปกรณ์และสมุดรายการต่าง ๆ สายพลาธิการ การจัดเลี้ยงรับรอง และการจัดสถานที่ในงานพิธีต่าง ๆ

15. กองร้อยทหารสารวัตร มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการทหารสารวัตร การเรือนจำ การควบคุมการผ่านเข้า-ออก และการพักอาศัย

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของการปฏิบัติภารกิจแต่ละหน่วยงาน สามารถแบ่งกลุ่มหน่วยงานตามลักษณะของการปฏิบัติภารกิจได้ดังนี้

1. ส่วนปฏิบัติการ ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการเตรียมและใช้กำลัง ตามกิจเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ฝูงบินทั้ง 4 ฝูงบิน และกองพันทหารอากาศโยธิน

2. ส่วนสนับสนุน ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติของส่วนปฏิบัติการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยทั่วไปในกองบิน ได้แก่ กองเทคนิค แผนกสนับสนุนการบิน แผนกช่างโยธา และแผนกขนส่ง

3. ส่วนกิจการพิเศษ ได้แก่ หน่วยงานที่มีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการปฏิบัติและให้บริการทั่วไปในกองบิน และรวมไปถึงการดูแลความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในกองบิน ได้แก่ โรงพยาบาลกองบิน แผนกสวัสดิการ ฝ่ายพลาธิการ และกองร้อยทหารสารวัตร

4. ส่วนอำนวยการและธุรการ ได้แก่ หน่วยงานที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการกองบิน เช่น แผนกกำลังพล แผนกการข่าว แผนกยุทธการ แผนกส่งกำลังบำรุง แผนกกิจการพลเรือน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกธุรการ รวมทั้งแผนกการเงิน ซึ่งจะมีหน้าที่ประสานงานและอำนวยการปฏิบัติต่าง ๆ ของทั้งส่วนปฏิบัติการ ส่วนสนับสนุน และส่วนกิจการพิเศษ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2-2 สถานภาพกำลังพล ข้าราชการชั้นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
กองบังคับการ	45	54	99
ฝูงบิน 401	46	124	170
ฝูงบิน 402	42	83	125
ฝูงบิน 403	34	129	163
ฝูงบิน 404	26	62	88
กองพันอากาศโยธิน	21	100	121
แผนกสนับสนุนการบิน	11	41	52
กองเทคนิค	45	193	238
โรงพยาบาลกองบิน	13	20	33
แผนกช่างโยธา	9	37	46
แผนกขนส่ง	7	36	43
ฝ่ายพลาธิการ	3	11	14
แผนกสวัสดิการ	4	12	16
แผนกการเงิน	4	4	8
กองร้อยทหารสารวัตร	7	50	57
รวมทั้งสิ้น	317	956	1,273

ทั้งนี้การปกครองบังคับบัญชากำลังพลในปัจจุบัน จะอยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บังคับการกองบิน 4 ที่ได้รับมอบนโยบายการปฏิบัติงานมาจากผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อให้ภารกิจของกองบินบรรลุผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการป้องกันประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การบรรเทาสาธารณภัย และการพัฒนาประเทศ รวมทั้งเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” ตามยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศให้ได้ ซึ่งความร่วมมือร่วมใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ จำนวน 240 คน โดยแยกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน ฝ่ายวิศวกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และฝ่ายวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยใช้สูตรทาโร่ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 151 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบด้วยค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานมากกว่า 9 ปี เงินเดือน 10,001-15,000 บาท และสังกัดฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีค่าต่อผู้ปฏิบัติในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารและการจัดการ ข้าราชการทหารที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ประสาน เห็นประเสริฐ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 280 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ นายทหารสัญญาบัตร 10 คน นายทหารประทวน (นายสิบ) 90 คน และ ทหาร

กองประจำการ (พลทหาร) 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า ทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาค ใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานต่าง ๆ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก และสถานภาพส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น โดยใช้การศึกษาเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสัญญาบัตรชั้นยศร้อยตรี ถึง พันโท ของกรมการเงินทหารบก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมการเงินทหารบก และโรงเรียนการเงิน กรมการเงินทหารบก จำนวน 85 คน สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่า Chi Square ด้วยวิธีของเปียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการเงินทหารบกมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและตำแหน่งปัจจุบัน เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและอายุราชการ เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีเฉพาะสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านนโยบายและบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก พบว่ากับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุและด้านระดับ

การศึกษา ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 รายการ ได้แก่ ดำเนินโยบายและบริหารงาน

เกรียงไกร เกษร (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการของแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 2 และ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันดับ 2 คือ เงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน และอันดับ 3 คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้กับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านใด ๆ เลย จากการสัมภาษณ์พบว่า นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนมีความต้องความเจริญก้าวหน้าต้องการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ตลอดจนมีความต้องการนายทหารสัญญาบัตรเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยควบคุม กำกับดูแลงานของแผนกเครื่องปรับอากาศ เงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบันไม่พอเพียงในการใช้จ่าย และการพัฒนาความรู้เป็นสิ่งสำคัญ

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้าราชการที่อยู่ในสังกัด สำหรับวิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ 1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ 2) การเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารอากาศ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อัตราเงินเดือน และสวัสดิการ

ของข้าราชการ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ชี้ให้เห็นถึงเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานและความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาได้ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพิจารณาถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่และความต้องการที่จะได้รับ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญที่สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักและผูกพันที่มีต่อหน่วยงานอันได้แก่ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ให้มีการพัฒนาและทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วอยู่ในขณะนี้

สุรพจน์ หนุนภักดี (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และจำนวนปีที่รับราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารกองบัญชาการกองทัพไทยปี 2554 จำนวนทั้งหมด 150 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และ ค่า F-test (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลส่วนรายด้าน พบว่า ประชากรที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพล

ที่ 1 รักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาทำงาน และรายได้ โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองร้อย จำนวน 72 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาทำงาน และรายได้ จะมีแต่เพียงตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการทำงานที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จะแตกต่างจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในกลุ่มอื่น ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

พักรบ คัฒทะจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ในสำนักปลัดบัญชีกองทัพบก และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรในสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก จำนวน 192 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1) นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยทั้ง 2 ปัจจัย ทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ และลักษณะงานและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบอีกว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน และการควบคุมบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรชัย อ้นวงษา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ จำนวน 271 ราย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

กิตติภพ สุจำนง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและพื้นที่ปฏิบัติงาน และ 3) เสนอแนะแนวทาง สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายทหารชั้นประทวนในกองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ที่ปฏิบัติงานในกองเรือทุ่นระเบิด จำนวน 294 นาย กลุ่มตัวอย่าง 170 นาย คำนวณจาก

สูตรของทาโร่ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญต่ำสุด ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองเรือทุ่นระเบิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่านายทหารประทวนที่มีชั้นยศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจของผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน

ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกองบิน 23 จำนวน 258 คน (นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) รวมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ Least significant difference (LSD) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีชั้นยศ พ.อ.อ. (พิเศษ)-พ.อ.ต. โดยรับราชการมาแล้ว 5-15 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อนุสร แผ่ทอง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลัก และ 3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสมรรถนะหลักบุคลากร โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จำนวน 129 คน ใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และแบบ สัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามโดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนการสรุปการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ใช้การสรุปผลการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และ 3) แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสมรรถนะหลักบุคลากร ของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ คือ ด้านการยอมรับนับถือการให้เกียรติมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การยกย่อง ชมเชย และการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน จะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักบุคลากรของกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ 3) ศึกษาแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 348 คน จากจำนวนประชากร 2,673 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าทดสอบแบบที และแบบเอฟ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพล

อดลุยเดช ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน

ฐานันดร์ ทิพเวส (2559, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำนวนทั้งหมด 153 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน ฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่สูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่มี เพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และในส่วน อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของนายทหารชั้นประทวน จำแนกตามตัวแปร อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารช่าง จำนวน 310 คน โดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า นายทหารชั้น

ประทวนในกองพลทหารช่าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านได้ 7 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความปลอดภัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน และด้านค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่มี อายุ และ รายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่มี ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552)	แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ 5. ระยะเวลาในการทำงาน 6. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านการบริหารและการจัดการ 3. ด้านการมีส่วนร่วม 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ
ประสาน เห็นประเสริฐ (2553)	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้	1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. รายได้ 6. ภูมิลำเนา 7. พื้นที่ทำงาน 8. ประสบการณ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. ความรับผิดชอบ 6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7. ความสัมพันธ์ในการทำงาน 8. นโยบายในการบริหารงาน

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
			9. สภาพการทำงาน
			10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
			11. การปกครองบังคับบัญชา
			12. ความมั่นคงในการทำงาน
ภาณุวัฒน์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ	1. เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
เหมือนจ้อย	แรงจูงใจในการ	2. อายุ	1. ลักษณะงาน
(2553)	ปฏิบัติงานของข้าราชการ	3. ระดับ	2. ความสำเร็จของงาน
	กรมการเงินทหารบก	การศึกษา	3. ความรับผิดชอบ
		4. อายุราชการ	4. การยกย่อง
		5. ตำแหน่ง	5. ความก้าวหน้า
		ปัจจุบัน	6. การปกครองบังคับบัญชา
			7. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
			ร่วมงาน
			8. เงินเดือนและสวัสดิการ
			9. นโยบายและบริหารงาน
			10. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
เกรียงไกร เกษร	การสร้างแรงจูงใจ	1. อายุ	ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน
(2553)	ในการทำงาน	2. อายุราชการ	1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
	ของข้าราชการ	3. การศึกษา	2. ผลตอบแทนในการทำงาน
	แผนกเครื่องปรับอากาศ	4. รายได้	3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
	กองโรงงาน กรมช่าง	5. ตำแหน่ง	
	โยธาทหารอากาศ		
ยุทธนา	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	1. เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
สุรเชษฐพงษ์	ในการปฏิบัติงานของ	2. อายุ	1. ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ
(2554)	ข้าราชการกรมทหาร	3. การศึกษา	2. เงินเดือนและสวัสดิการ
	สารวัตรทหารอากาศ	4. ชั้นยศ	3. ความเป็นที่พึ่งพิงได้
	สำนักงานผู้บังคับ	5. เงินเดือน	4. ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
	ทหารอากาศดอนเมือง	6. อายุราชการ	5. ความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สุรพจน์ หนุนภักดี (2554)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. รายได้ต่อเดือน 6. จำนวนปีที่รับราชการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านนโยบายและการบริหาร 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. ระยะเวลาทำงาน 6. รายได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านคุณลักษณะงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน 4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
พักรบ คัฒทะจันทร์ (2555)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรกรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อายุงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 4. ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน 1. เงินเดือนและสวัสดิการ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านนโยบายและการบริหาร 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 6. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
พรชัย อ้นวงษา (2556)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ	1. เพศ 2. อายุ 3. ชั้นยศ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6. รายได้	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านค่าจ้างหรือผลตอบแทน 3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง 4. ด้านการยอมรับ 5. ผลประโยชน์ 6. สภาพการทำงาน 7. ผู้บังคับบัญชา 8. เพื่อนร่วมงาน 9. องค์กรและการจัดการ

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
กิตติภพ สุจำนง (2557)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ	1. ชั้นยศ 2. อายุ 3. อายุงาน 4. รายได้ 5. ระดับการศึกษา 6. หน่วยปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจภายนอก 1. ค่าตอบแทน 2. นโยบายองค์การ 3. การบังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจภายใน 1. ลักษณะของงาน 2. โอกาสความก้าวหน้า 3. ความท้าทายของงาน 4. การได้รับการยอมรับ
ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพ 4. ระดับชั้นยศ 5. ระยะเวลารับราชการ 6. รายได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จในงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความรับผิดชอบ 4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ค่าตอบแทน 4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5. สภาพแวดล้อมการทำงาน 6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 7. สถานภาพทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
อนุสร แผ่ทอง (2557)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อายุการทำงาน 5. รายได้	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก 1. เงินเดือนค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3. การยอมรับนับถือการให้เกียรติ 4. การยกย่องชมเชย 5. การให้รางวัลและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร
อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์ (2557)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประเภทงาน 5. รายได้ 6. อายุการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1. ความพยายาม 2. ความมุ่งมั่น 3. การมีทิศทาง 4. การมีเป้าหมาย
ฐานันดร์ ทิพเวส (2559)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพสมรส 4. ชั้นยศ 5. วุฒิการศึกษา 6. ระยะเวลาการทำงาน 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2. ความรับผิดชอบ 3. ความสำเร็จของงาน 4. การยอมรับนับถือ 5. โอกาสเจริญก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 1. การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5. ความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง	1. อายุ 2. การศึกษา 3. สถานภาพการสมรส 4. รายได้ 5. อายุงาน 6. ตำแหน่งงาน	แรงจูใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านค่าตอบแทน 2. ด้านความปลอดภัย 3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน 4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรต้นและตัวแปรตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงได้ดังนี้

ตารางที่ 2-4 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	ระยะเวลาในการทำงาน/อายุงาน	ชั้นยศ	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	ภูมิลำเนา	ประสบการณ์	ตัวแปรตาม
สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552)	✓	✓		✓	✓	✓		✓			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ประสาน เห็นประเสริฐ (2553)		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย (2553)	✓	✓		✓		✓		✓			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	ระยะเวลาในการทำงาน/อายุงาน	ชั้นยศ	ตำแหน่ง/ที่ปฏิบัติงาน	ภูมิลำเนา	ประสบการณ์	ตัวแปรตาม
เกรียงไกร เกษร (2553)		✓		✓	✓	✓		✓			ระดับของแรงจูงใจในการทำงาน
ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554)	✓	✓		✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
สุรพจน์ หนุนภักดี (2554)	✓	✓		✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554)		✓	✓	✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
พักรบ คัฒทะจันทร์ (2555)	✓	✓		✓		✓					แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
พรชัย อ้นวงษา (2556)	✓	✓		✓	✓	✓	✓				ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
กิตติภพ สุจำนง (2557)		✓		✓	✓	✓	✓	✓			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557)		✓	✓	✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
อนุสร แผ่ทอง (2557)	✓	✓		✓	✓	✓					แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก
อรวีร์ สุประดิษฐ์ศักดิ์ (2557)	✓	✓		✓	✓	✓		✓			ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ฐานันดร์ ทิพเวส (2559)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559)		✓	✓	✓	✓	✓		✓			แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ ด้วยการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 4 ซึ่งเป็นข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน จำนวนรวม 1,273 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 4 จำนวน 305 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967, อ้างถึงใน สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์, 2557, หน้า 176) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนที่ .05 หรือร้อยละ 5) ซึ่งแทนค่าตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

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

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{1,273}{1+1,273(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,273}{1+3.1825}$$

$$n = 304.363$$

ดังนั้น จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาจากข้าราชการในแต่ละหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองบิน 4 ด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด X จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

2. เนื่องจากต้องการให้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานกระจายไปทั้งข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ของทุกหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองบิน 4 อย่างทั่วถึง จึงทำการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนของแต่ละหน่วย ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			ขนาดตัวอย่าง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
กองบังคับการ	45	54	99	11	13	24
ฝูงบิน 401	46	124	170	11	30	41
ฝูงบิน 402	42	83	125	10	20	30
ฝูงบิน 403	34	129	163	8	31	39
ฝูงบิน 404	26	62	88	6	15	21
กองพันอากาศโยธิน	21	100	121	5	23	28
แผนกสนับสนุนการบิน	11	41	52	7	9	16
กองเทคนิค	45	193	238	11	46	57
โรงพยาบาลกองบิน	13	20	33	3	4	7
แผนกช่างโยธา	9	37	46	2	8	10
แผนกขนส่ง	7	36	43	2	8	10
ฝ่ายพลาธิการ	3	11	14	1	2	3
แผนกสวัสดิการ	4	12	16	1	2	3
แผนกการเงิน	4	4	8	1	1	2
กองร้อยทหารสารวัตร	7	50	57	2	12	14
รวมทั้งสิ้น	317	956	1,273	81	224	305

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ถึงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสเจริญก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนรวม 39 ข้อ แบ่งเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	4 ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน	4 ข้อ
ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	4 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน	4 ข้อ
โอกาสเจริญก้าวหน้า	จำนวน	3 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน

การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน	7 ข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน	3 ข้อ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน	3 ข้อ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน	4 ข้อ
ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน	3 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้คะแนนตามมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นาวาอากาศเอก พูนศักดิ์ ปิยะรัตน์ ผู้บังคับการกองบิน 4

3.3 นาวาอากาศเอก วสุ มโนสิทธิศักดิ์ ผู้บังคับการกองบิน 6

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการกองบินอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือ 0.93 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้ จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับการกองบิน 4 เพื่อแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองบิน 4 จำนวนตัวอย่าง 305 คน คนละ 1 ชุด ตามรายชื่อที่สุ่มได้ด้วยตนเอง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 305 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 305 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางด้านสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และชั้นยศ ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นนำมากำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ดังนี้

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

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ ของข้าราชการกองบิน 4 จำนวน 305 คน ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 26 ปี	53	17.38
อายุ 26-35 ปี	100	32.79
อายุ 36-45 ปี	67	21.97
อายุ 46-55 ปี	58	19.01
อายุ 56-60 ปี	27	8.85
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 26-35 ปี มากที่สุด 100 คน (ร้อยละ 32.79) รองลงมา คือ อายุ 36-45 ปี 67 คน (ร้อยละ 21.97) และน้อยที่สุด คือ อายุ 56-60 ปี 27 คน (ร้อยละ 8.85)

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	113	37.05
สมรส	169	55.41
หม้าย	12	3.93
หย่าร้าง	11	3.61
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส มากที่สุด 169 คน (ร้อยละ 55.41) รองลงมา คือ สถานภาพโสด 113 คน (ร้อยละ 37.05) และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง 11 คน (ร้อยละ 3.61)

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	125	40.98
ปริญญาตรี	162	53.12
สูงกว่าปริญญาตรี	18	5.90
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด 162 คน (ร้อยละ 53.12) รองลงมา คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 125 คน (ร้อยละ 40.98) และน้อยที่สุด คือ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 18 คน (ร้อยละ 5.90)

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)

รายได้ (สุทธิต่อเดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	9	2.95
10,001-20,000 บาท	122	40.00
20,001-30,000 บาท	81	26.56
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	93	30.49
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ 10,001-20,000 บาท มากที่สุด 122 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป 93 คน (ร้อยละ 30.49) และน้อยที่สุด คือ รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท 9 คน (ร้อยละ 2.95)

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	83	27.21
6-15 ปี	79	25.90
16-25 ปี	67	21.97
มากกว่า 25 ปี	76	24.92
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 6 ปี มากที่สุด 83 คน (ร้อยละ 27.21) รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงาน 6-15 ปี 79 คน (ร้อยละ 25.90) และน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการทำงาน 16-25 ปี 67 คน (ร้อยละ 21.97)

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น.อ.(พิเศษ)-น.ต.	28	9.18
ร.อ.-ร.ต.	98	32.13
พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต.	98	32.13
จ.อ.-จ.ต.	81	26.56
รวม	305	100.00

จากตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. และ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. มากที่สุด เท่ากัน กลุ่มละ 98 คน (ร้อยละ 32.13) รองลงมา คือ ชั้นยศ จอ.-จ.ต. 81 คน (ร้อยละ 26.56) และน้อยที่สุด คือ ชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. 28 คน (ร้อยละ 9.18)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ประกอบด้วย ปัจจัย 10 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสนใจ และตรงกับความต้องการของท่าน	116 (38.03)	161 (52.79)	22 (7.21)	4 (1.31)	2 (0.66)	4.26	0.70	มากที่สุด	2
2. งานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	102 (33.44)	169 (55.41)	24 (7.87)	5 (1.64)	5 (1.64)	4.17	0.77	มาก	3
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	106 (34.75)	158 (51.80)	28 (9.18)	8 (2.62)	5 (1.64)	4.15	0.82	มาก	4
4. งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	127 (41.64)	151 (49.51)	20 (6.56)	5 (1.64)	2 (0.66)	4.30	0.72	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.22	0.75	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, SD = 0.75) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า งานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30 , SD = 0.72) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สนใจและตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, SD = 0.70) และอันดับสุดท้าย งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.82)

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	139 (45.57)	144 (47.21)	18 (5.90)	1 (0.33)	3 (0.98)	4.36	0.70	มากที่สุด	2
2. ท่านนำบทเรียนในอดีต มาปรับปรุงการทำงานของท่าน ไม่ให้เกิดความผิดพลาด	140 (45.90)	156 (51.15)	7 (2.30)	0 (0.00)	2 (0.66)	4.42	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานตามวิธีการของท่านเอง	72 (23.61)	167 (54.75)	55 (18.03)	6 (1.97)	5 (1.64)	3.97	0.80	มาก	4
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	123 (40.32)	169 (55.41)	11 (3.61)	2 (0.66)	0 (0.00)	4.35	0.58	มากที่สุด	3
ภาพรวม						4.26	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26, SD = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า การนำบทเรียนในอดีตมาปรับปรุงการทำงานไม่ให้เกิดความผิดพลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42, SD = 0.61) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.70) และอันดับสุดท้าย การมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานตามวิธีการของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.97, SD = 0.80)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด	126 (41.31)	172 (56.39)	7 (2.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.53	มากที่สุด	2
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น	107 (35.08)	186 (60.98)	11 (3.61)	1 (0.33)	0 (0.00)	4.31	0.55	มากที่สุด	3
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ	104 (34.10)	191 (62.62)	9 (2.95)	1 (0.33)	0 (0.00)	4.30	0.54	มากที่สุด	4
4. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน	159 (52.13)	137 (44.92)	9 (2.95)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.49	0.56	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.37	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49, SD = 0.56) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39, SD = 0.53) และอันดับสุดท้าย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.54)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	81 (26.56)	187 (61.31)	33 (10.82)	1 (0.33)	3 (0.98)	4.12	0.68	มาก	3
2. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง	63 (20.66)	171 (56.07)	62 (20.33)	6 (1.97)	3 (0.98)	3.93	0.76	มาก	4
3. ท่านได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	95 (31.15)	188 (61.64)	18 (5.90)	4 (1.31)	0 (0.00)	4.23	0.61	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ	79 (25.90)	193 (63.28)	29 (9.51)	2 (0.66)	2 (0.66)	4.13	0.65	มาก	2
ภาพรวม						4.10	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.66) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.61) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา การได้รับการยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.13, SD = 0.65) และอันดับสุดท้าย การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93, SD = 0.76)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนชั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสำเร็จในการทำงานของท่าน	73 (23.93)	175 (57.38)	43 (14.10)	8 (2.62)	6 (1.97)	3.99	0.82	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	67 (21.97)	185 (60.66)	40 (13.11)	6 (1.97)	7 (2.30)	3.98	0.80	มาก	3
3. ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามความรู้ความสามารถของท่าน	81 (26.56)	172 (56.39)	43 (14.10)	4 (1.31)	5 (1.64)	4.05	0.78	มาก	1
ภาพรวม						4.01	0.80	มาก	

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.80) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, SD = 0.78) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา การมีโอกาสได้เลื่อนชั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, SD = 0.82) และอันดับสุดท้าย การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, SD = 0.80)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีระเบียบและนโยบายในการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติงานโดยสะดวก	94 (30.82)	173 (56.72)	29 (9.51)	6 (1.97)	3 (0.98)	4.14	0.74	มาก	5
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน	106 (34.75)	164 (53.77)	27 (8.85)	6 (1.97)	2 (0.66)	4.20	0.73	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	94 (30.82)	174 (57.05)	27 (8.85)	7 (2.30)	3 (0.98)	4.14	0.75	มาก	6
4. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำ	143 (46.89)	130 (42.62)	25 (8.20)	2 (0.66)	5 (1.64)	4.32	0.79	มากที่สุด	1
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองบังคับบัญชา ตามหลักเหตุและผล	120 (39.34)	149 (48.85)	23 (7.54)	7 (2.30)	6 (1.97)	4.21	0.83	มากที่สุด	2
6. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	123 (40.33)	140 (45.90)	30 (9.84)	7 (2.30)	5 (1.64)	4.21	0.84	มากที่สุด	3
7. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการลงโทษ อย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง	84 (27.54)	165 (54.10)	42 (13.77)	5 (1.64)	9 (2.95)	4.02	0.86	มาก	7
ภาพรวม						4.18	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.79) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.32, SD = 0.79)

เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาปกครองบังคับบัญชาตามหลักเหตุและผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21, SD = 0.83) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งลงโทษอย่างเป็นธรรมไม่ลำเอียง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, SD = 0.79)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน	78 (25.57)	174 (57.05)	31 (10.16)	20 (6.56)	2 (0.66)	4.00	0.83	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอต่อการทำงาน	63 (20.66)	176 (57.70)	43 (14.10)	16 (5.25)	7 (2.30)	3.89	0.87	มาก	3
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการทำงาน	76 (24.92)	181 (59.34)	32 (10.49)	12 (3.93)	4 (1.31)	4.03	0.79	มาก	1
ภาพรวม						3.97	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.83) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.79) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา หน่วยงานมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.00, SD = 0.83) และอันดับสุดท้าย หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD = 0.87)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี	113 (37.05)	160 (52.46)	22 (7.21)	5 (1.64)	5 (1.64)	4.22	0.78	มากที่สุด	3
2. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	114 (37.38)	171 (56.07)	16 (5.25)	3 (0.98)	1 (0.33)	4.29	0.64	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	116 (38.03)	169 (55.41)	17 (5.57)	2 (0.66)	1 (0.33)	4.30	0.63	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.27	0.68	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.68) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.63) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29, SD = 0.64) และอันดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.78)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานของท่าน	57 (18.69)	162 (53.11)	42 (13.77)	30 (9.84)	14 (4.59)	3.71	1.03	มาก	2
2. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	53 (17.38)	133 (43.61)	57 (18.69)	45 (14.75)	17 (5.57)	3.52	1.11	มาก	3
3. ท่านคิดว่าเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลา ที่จ่ายตอบแทนให้ท่านมีความเหมาะสม	44 (14.43)	146 (47.87)	50 (16.39)	43 (14.10)	22 (7.21)	3.48	1.12	มาก	4
4. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	86 (28.20)	152 (49.84)	30 (9.84)	28 (9.18)	9 (2.95)	3.91	1.00	มาก	1
ภาพรวม						3.66	1.07	มาก	

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, SD = 1.07) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, SD = 1.00) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, SD = 1.03) และอันดับสุดท้าย เบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48, SD = 1.12)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\overline{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	153 (50.16)	129 (42.30)	17 (5.57)	4 (1.31)	2 (0.66)	4.40	0.71	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง	144 (47.21)	148 (48.52)	9 (2.95)	2 (0.66)	2 (0.66)	4.41	0.65	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านได้	126 (41.31)	151 (49.51)	17 (5.57)	7 (2.30)	4 (1.31)	4.27	0.78	มากที่สุด	3
ภาพรวม						4.36	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.71) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41, SD = 0.65) เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ความรู้สึกว่าอาชีพที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40, SD = 0.71) และอันดับสุดท้าย ความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.78)

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4	$\overline{X}$	SD	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.75	มากที่สุด	5
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.26	0.67	มากที่สุด	4
3. ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.55	มากที่สุด	1
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.10	0.66	มาก	7
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.01	0.80	มาก	8
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	4.19	0.69	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา	4.18	0.79	มาก	6
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.97	0.83	มาก	9
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.27	0.68	มากที่สุด	3
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.66	1.07	มาก	10
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.36	0.71	มากที่สุด	2
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	4.09	0.82	มาก	
ภาพรวมทั้งหมด	4.14	0.75	มาก	

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, SD = 0.69) ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.82)และในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, SD = 0.75) โดยเมื่อจำแนกเป็นรายด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.55) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.71) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.68) เป็นอันดับที่ 3

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26, SD = 0.64) เป็นอันดับที่ 4

ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.75) เป็นอันดับที่ 5

ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.79) เป็นอันดับที่ 6

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.66) เป็นอันดับที่ 7

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.80) เป็นอันดับที่ 8

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.83) เป็นอันดับที่ 9

และอันดับสุดท้าย (อันดับที่ 10) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, SD = 1.07)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่า 26 ปี	53	4.11	0.54
26-35 ปี	100	4.11	0.44
36-45 ปี	67	4.16	0.45
46-55 ปี	58	4.12	0.47
56-60 ปี	27	4.34	0.38

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.22	4	0.30	1.42	0.23
ภายในกลุ่ม	64.17	300	0.21		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.23 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
โสด	113	4.12	0.47
สมรส	169	4.13	0.46
หม้าย	12	4.49	0.30
หย่าร้าง	11	4.15	0.43

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.50	2.34	0.07
ภายในกลุ่ม	63.68	301	0.21		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.07 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	125	4.17	0.46
ปริญญาตรี	162	4.13	0.43
สูงกว่าปริญญาตรี	18	4.04	0.77

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.67	0.51
ภายในกลุ่ม	65.09	302	0.22		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.51 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)

รายได้ (สุทธิต่อเดือน)	**จำนวน (คน)**	$\bar{X}$	**SD**
ไม่เกิน 10,000 บาท	9	3.99	0.75
10,001-20,000 บาท	122	4.12	0.48
20,001-30,000 บาท	81	4.15	0.48
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	93	4.18	0.39

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามรายได้ (สุทธิต่อเดือน)

แหล่งความแปรปรวน	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.62	0.60
ภายในกลุ่ม	64.98	301	0.22		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.60 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	$\overline{X}$	SD
ต่ำกว่า 6 ปี	83	4.11	0.44
6-15 ปี	79	4.09	0.49
16-25 ปี	67	4.24	0.45
มากกว่า 25 ปี	76	4.15	0.47

ตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	1.49	0.22
ภายในกลุ่ม	64.42	301	0.21		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.22 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี ชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD
น.อ.(พิเศษ)-น.ต.	28	4.18	0.47
ร.อ.-ร.ต.	98	4.21	0.47
พ.อ.อ. (พิเศษ)-พ.อ.ต.	98	4.13	0.35
จ.อ.-จ.ต.	81	4.07	0.56

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	1.40	0.24
ภายในกลุ่ม	64.48	301	0.21		
รวม	65.38	304			

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.24 แสดงว่าข้าราชการกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ชั้นยศ ของข้าราชการกองบิน 4 สรุปผลการทดสอบตามตารางที่ 35 ดังนี้

ตารางที่ 4-30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ข้าราชการกองบิน 4 ที่มี ชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 4 โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองบิน 4 โดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) สำหรับตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี (จำนวน 100 คน) ร้อยละ 32.79 มีสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่สมรส (จำนวน 169 คน) ร้อยละ 55.41 มีวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (จำนวน 162 คน) ร้อยละ 53.12 มีรายได้ (สุทธิต่อเดือน) ส่วนใหญ่ 10,001-20,000 บาท (จำนวน 122 คน) ร้อยละ 40.00 มีระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 6 ปี (จำนวน 83 คน) ร้อยละ 27.21 และมีชั้นยศ ส่วนใหญ่ ร.อ.-ร.ต. และ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. (จำนวนเท่ากันกลุ่มละ 98 คน) ร้อยละ 32.13

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, SD = 0.75) โดยเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.55) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.71) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 4.27, SD = 0.68) ด้านความ

รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.26, SD = 0.67) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.22, SD = 0.75) ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.18, SD = 0.79) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.66) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.80) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.83) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 3.66, SD = 1.07)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามตัวแปร

ผลการวิจัยในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 พบว่ามีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก และภาพรวมปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยระดับแรงจูงใจในรายด้านทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับ มาก ถึง มากที่สุด โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีระดับแรงจูงใจต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผลได้ว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ซึ่งข้าราชการทุกคนจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกองบิน 4 เป็นหนึ่งในกองบินรบหลักของกองทัพอากาศ และเป็นหนึ่งในหน่วยงานสำคัญที่ขับเคลื่อนตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ ซึ่งได้รับการบรรจุอากาศยานที่มีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีสูงเข้าประจำการ โดยความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติโดยข้าราชการแต่ละคนนั้น จะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของกองบิน ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงของชาติในมิติด้านการทหาร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดสาธารณภัยหรือภัยพิบัติต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการกองบิน 4 ที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 4 มีความประสงค์และเต็มใจ ที่จะเข้ามารับราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความมั่นคง สอดคล้องกับ ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของกองบิน 23 และกองบิน 4 มีลักษณะงานเพื่อความมั่นคง ข้าราชการมีระเบียบวินัย รักเกียรติและศักดิ์ศรี ในการปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ สมบูรณ์ นาคผึ่ง (2552) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ที่พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารบก ที่พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรพจน์ หนุนภักดี (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พักรบ คัฒทะจันทร์ (2555) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติภพ สุจำนง (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อนุสร แผ่ทอง (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ที่พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ดีผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ฐานันดร์ ทิพเวส (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีระดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงเป็นลำดับที่ 1 ที่ผู้วิจัยเห็นว่าความไม่สอดคล้องนี้เกิดจากความสัมพันธ์ภายในกลุ่มย่อยของข้าราชการฝูงบิน 401 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกองบิน 4 รวมทั้งยังน่าจะเป็นผลมาจากการปกครองบังคับบัญชาโดยการดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับฝูงบิน ที่ทำให้มีระดับแรงจูงใจด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุดอีกด้วย นอกจากนั้นในผลการวิจัยยังไม่สอดคล้องกับ ประสาน เห็นประเสริฐ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งไม่สอดคล้องกับ พรชัย อ้นวงษา (2556)

ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ ที่พบว่าภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผลได้ว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นแรงจูงใจตามปัจจัยจูงใจ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นแรงจูงใจซึ่งอยู่ในลำดับต้น ๆ สามารถแปลความได้ว่า ข้าราชการกองบิน 4 มีความรู้สึกรักชอบในงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกที่ดี และมีความพอใจในการทำงาน อันจะทำให้ข้าราชการกองบิน 4 มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และเพิ่มผลผลิตในงานที่แต่ละคนรับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นในส่วนของแรงจูงใจด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งตามทฤษฎี เป็นแรงจูงใจตามปัจจัยค้ำจุน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ก็ยังเป็นแรงจูงใจที่อยู่ในลำดับต้น ๆ ซึ่งแปลความได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นที่จะทำให้ข้าราชการกองบิน 4 ทำงานได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้ข้าราชการกองบิน 4 เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องของการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในการทำงานนั้น ได้รับการตอบสนองในระดับมากถึงมากที่สุด แต่อย่างไรก็ดีจากผลการวิจัยที่ชี้ว่า ข้าราชการกองบิน 4 มีความคาดหวังจากแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแรงจูงใจใน 2 ลำดับสุดท้าย ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นแรงจูงใจตามปัจจัยค้ำจุน ที่แม้ว่า จากผลการวิจัย ระดับของแรงจูงใจจะยังคงอยู่ในระดับมาก แต่ก็เป็นเรื่องสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าแนวโน้มความไม่พอใจในการทำงานของข้าราชการกองบิน 4 น่าจะเกิดจาก 2 สาเหตุหลักนี้ จึงควรให้ความสำคัญทั้งในด้านการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ และการพัฒนา แก้ไข เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ทั้ง 2 ด้านนี้ ซึ่งตามทฤษฎีจะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองบิน 4 ได้

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 จำแนกตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลได้ว่า ตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 ไม่แตกต่างกันกล่าวคือ กองบิน 4 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาสามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งดำเนินมาตรการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนได้เป็นอย่างดี ทำให้ข้าราชการของกองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันด้าน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และชั้นยศ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง ที่พบว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน แม้ตัวแปรระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และลักษณะงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมบูรณ์ นาคผึ่ง (2552) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ที่พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แม้ตัวแปร ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เกรียงไกร เกษร (2553) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เมื่อเทียบกับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรพจน์ หนุนภักดี (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร ที่พบว่าประชากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่าข้าราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมศักดิ์ แสวงศักดิ์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนใน

กองพลทหารช่าง ที่พบว่า นายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่างที่มี ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่อย่างไรก็ดีจากการจัดเรียงอันดับของแรงจูงใจในแต่ละด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่อยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำข้อค้นพบนี้มาพิจารณาดำเนินการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับข้าราชการ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าประเด็นด้านเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กองทัพอากาศจึงควรพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลา ของข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แล้วหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยหากไม่สามารถดำเนินการได้ หรืออยู่ระหว่างรอการดำเนินการ ควรมีการพิจารณาสวัสดิการด้านอื่น ๆ ทดแทน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าประเด็นด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กองทัพอากาศจึงควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอให้กับกองบิน เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งานของข้าราชการตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่นอกจากจะพบว่าประเด็นด้านเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแล้วนั้น ประเด็นด้านเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นลำดับต่อมา กองบิน 4 จึงควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ เพื่อทดแทนเงินเดือนที่อาจไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยการจัดให้มีกิจการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของกองบินนั้นควรครอบคลุมและตรงกับความต้องการของข้าราชการ เพื่อลดรายจ่ายของข้าราชการให้ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพต่อไป เช่น การจัดตลาดนัดขายสินค้าราคาถูก การจัดสวัสดิการร้านค้า/ร้านอาหาร เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าประเด็นด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กองบิน 4 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยขึ้นตรงทุกหน่วยของกองบิน เพื่อจัดหาและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของข้าราชการตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการวิจัยเรื่อง การเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย ของข้าราชการกองบิน 4 โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเชิงลึก ในการนำมาปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยจะสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยนี้หรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

กองทัพอากาศ. (2560). *นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ.2560-2561*. เข้าถึงได้ที่ http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_Policy_2560-2561.pdf

กองทัพอากาศ. (2560). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. เข้าถึงได้ที่ http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/RTAF_Strategy_20y_2560-2579.pdf

กันตยา เพิ่มผล. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

กิตติภพ สุจำนงค์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กองเรือทุ่นระเบิด กองทัพเรือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เกรียงไกร เกษร. (2553). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ฐานันดร์ ทิพเวส. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงดาว แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพรัตน์ ปัดเจริญ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธารทิพย์ รักณรงค์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.* งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประสาน เห็นประเสริฐ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พงษ์พิภพ อรุณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พรชัย อ้นวงษา. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พักรบ คัฒทะจันทร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรกรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก.* สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูลย์ ดาแก้ว. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองทัพอากาศ.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาณุวัฒน์ เหมือนจ้อย. (2553). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมการเงินทหารบก*, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 26 ก, 2551, หน้า 41 เข้าถึงได้จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2551/A/026/35.PDF

วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2552). *การบริหารงานก่อสร้าง*. นครราชสีมา: สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ศิวิลัย หมู่น้อย. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจอำนวยการในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมบูรณ์ นาคผึ่ง. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สมยศ นาวการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมศักดิ์ แสวงศักดิ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนในกองพลทหารช่าง*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สร้อยสน สุจริต. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

สุภาพ หนูแย้ม. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 7*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรพจน์ หนุนภักดี. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุสร แผ่ทอง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. คำตอบของท่านจะ **ไม่มีผลกระทบกับตัวท่าน** หรือครอบครัวของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของกองบิน 4 ให้เหมาะสมตรงตามความต้องการ จึงขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง

3. ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็น **ความลับ** และจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

4. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากกการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

5. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

( ) ต่ำกว่า 26 ปี ( ) 26-35 ปี ( ) 36-45 ปี

( ) 46-55 ปี ( ) 56-60 ปี

2. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย

( ) หย่าร้าง

3. วุฒิการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ (สุทธิต่อเดือน)

( ) ไม่เกิน 10,000 บาท ( ) 10,001-20,000 บาท

( ) 20,001-30,000 บาท ( ) ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 6 ปี ( ) 6-15 ปี

( ) 16-25 ปี ( ) มากกว่า 25 ปี

6. ชั้นยศ

( ) น.อ. (พิเศษ)-น.ต. ( ) ร.อ.-ร.ต.

( ) พ.อ.อ. (พิเศษ)-พ.อ.ต. ( ) จ.อ.-จ.ต.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 4

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสนใจและตรงกับความต้องการของท่าน					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติ ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.	งานที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ						
5.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
6.	ท่านนำบทเรียนในอดีต มาปรับปรุงการทำงานของท่าน ไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
7.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานตามวิธีการของท่านเอง					
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ						
9.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด					
10.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น					
11.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ					
12.	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
13.	ท่านคิดว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
14.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง					
15.	ท่านได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ					
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า						
17.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนชั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
18.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน					
19.	ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา						
20.	หน่วยงานของท่านมีระเบียบและนโยบายในการปฏิบัติงาน ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการปฏิบัติงานโดยสะดวก					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน					
22.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
23.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นผู้นำ					
24.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองบังคับบัญชาตามหลักเหตุและผล					
25.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
26.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการลงโทษ อย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง					
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
27.	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
28.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เพียงพอต่อการทำงาน					
29.	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการทำงาน					
30.	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
31.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
32.	ท่านได้รับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
33.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงานของท่าน					
34.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
35.	ท่านคิดว่าเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทนให้ท่านมีความเหมาะสม					
36.	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
37.	ท่านรู้สึกว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
38.	ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง					
39.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านได้					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม