

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ

น.อ.สุชาติ อินทร์สมบูรณ์

27 ก.ย. 2560

372760

#600 244 707

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

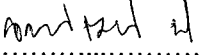
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

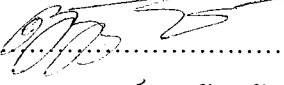
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

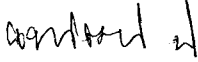
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาอากาศเอก สุชาติ อินทร์สมบูรณ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

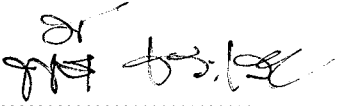
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กัญญา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนง)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา
ระบบราชการ กองทัพอากาศในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณาจารย์
ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ปรึกษาในการทำงานนิพนธ์
ซึ่งอาจารย์ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในด้านวิชาการต่าง ๆ
อันทรงคุณประโยชน์อย่างมาก ซึ่งส่งผลให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรู้สึกซาบซึ้ง
ในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณคณะกรรมการควบคุมปัญหาพิเศษทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบงานนิพนธ์
รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งงานนิพนธ์ฉบับนี้
ประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุนข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ทุกท่าน ที่ให้
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว
ที่ได้ให้กำลังใจในการทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้มาโดยตลอด

น.อ.สุชาติ อินทร์สมบูรณ์

56930277 : สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ

สุชาติ อินทร์สมบูรณ์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา

ระบบราชการ กองทัพอากาศ (WORK MOTIVATION IN THE OFFICE OF PUBLIC SECTOR DEVELOPMENT, ROYAL THAI AIR FORCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ธนวัฒน์ พิมลจินดา, ปร.ค. 104 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และคำสั่งทางสถิติ (Compare mean) ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านปัจจัยด้านจูงใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับและผลเปรียบเทียบแรงจูงใจ พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ เพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย และกลุ่มที่มีแรงจูงใจมากที่สุด จากการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ คือ ผู้ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีชั้นยศ น.ต.-น.อ. มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และมีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี

56930277: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ OFFICE OF PUBLIC SECTOR DEVELOPMENT,
ROYAL THAI AIR FORCE

SUCHAT INSOMBOON: WORK MOTIVATION IN THE OFFICE OF PUBLIC
SECTOR DEVELOPMENT, ROYAL THAI AIR FORCE. ADVISOR: THANAWAT
PIMOLJINDA, Ph.D. 104 P. 2015.

The objectives of this research were to study and compare work motivation in the Office of public sector development; Royal Thai Air Force. The population of this research consisted of 96 officers who were Commissioned Officer and Noncommissioned Officer. The research tool used to collect the data was 5 Rating Scale Questionnaires. The statistics employed were Percentage, Mean, Standard Deviation and Compare mean analysis of variance, The findings of the research were as follows.

Work motivation in the Office of public sector development; Royal Thai Air Force in overall was at a high level. The factor obtaining the highest mean at a high level was status, hygienic factors followed by Interpersonal relations, Company policy and administration, Supervision, Working conditions, incomes and fringe benefits; motivative factors followed by Achievement, Responsibility, Advancement and growth, Work itself and Recognition. The results of the comparison founded that the female officers were more motivated than male, it was shown that the personnel of organization whose aged more than 41, rank Sqn.Ldr.-Gp.Capt., upper bachelor's degree, having the amount of monthly income over 40,001 Baht and length of work 16-20 years were the most motivated.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	17
ข้อมูลของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
เกณฑ์การแปลผล.....	42
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงงใจของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ.....	48
ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบระดับแรงงใจของข้าราชการสำนักงาน พัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน.....	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน..... 22
2	ข้อมูลกำลังพลส่วนกองบัญชาการ..... 28
3	ข้อมูลกำลังพลฝ่ายธุรการ..... 29
4	ข้อมูลกำลังพลกองแผนยุทธศาสตร์การพัฒน (กยศ.สพร.ทอ.)..... 30
5	ข้อมูลกำลังพลกองแผนปฏิบัติราชการ (กผป.สพร.ทอ.)..... 31
6	ข้อมูลกำลังพลกองวิชาการ (กวช.สพร.ทอ.)..... 32
7	งานวิจัยที่ศึกษา..... 39
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 45
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามนโยบายและการบริหาร..... 48
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามการปกครองบังคับบัญชา..... 49
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน..... 50
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน..... 51
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจูน จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ..... 52
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม ด้านปัจจัยค่าจูน..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการได้รับความสำเร็จ.....	54
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการยอมรับนับถือ.....	55
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะงาน.....	56
18	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความรับผิดชอบ.....	58
19	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	59
20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ.....	60
21	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม....	61
22	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามเพศ.....	61
23	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามอายุ.....	64
24	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามชั้นยศ.....	67
25	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26	
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74
27	
เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามอายุการทำงาน.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ผังโครงสร้างการจัดหน่วยสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรใด ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรการบริหารนั้น คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีส่วนในการพัฒนาให้เกิดเครื่องจักรใหม่ ๆ มากมาย การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านสื่อสารสารสนเทศอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพแล้วนั้น จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ขาดความก้าวหน้า ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ ฉะนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจของการทำงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง (แคทรีซา นพคุณ, 2555)

ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักรู้และให้ความสนใจ วิธีการทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด แรงจูงใจจึงเป็นหัวข้อที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมและทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างแท้จริง ความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจนั้น เนื่องจากโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีการแข่งขันทางธุรกิจ การติดต่อกับต่างชาติเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมองหาเทคโนโลยีที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงเพิ่มความสนใจในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน ได้อย่างถูกต้อง (วรุณพร แสงศิริไพบูลย์, 2553)

สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการของกองทัพอากาศ โดยมีพันธกิจหลักในการศึกษา วิเคราะห์ และนำเรื่องมือมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ติดตาม รวบรวม รายงานผลการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี

การปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศจำเป็นต้องมีนายทหารระดับผู้บริหารและข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารราชการแนวใหม่ รวมทั้งกฎหมาย กฎระเบียบ และพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยภาระงานตามภารกิจและการประสานงานหน่วยเกี่ยวข้องทั้งนอกและในกองทัพ งานด้านเอกสารจำนวนมาก รวมทั้งในการติดตามรวบรวมผลการปฏิบัติราชการหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร เนื่องจากมีมุมมองว่ากิจกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นการทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติตามปกติ ภาระงานดังกล่าวและกิจกรรมอีกจำนวนมาก อาจทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างรีบเร่ง และทำให้เกิดความเครียด ท้อแท้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภารกิจ อาจไม่สำเร็จและงานบรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้งมีข้าราชการขอโอนย้ายสลับเปลี่ยนกำลังพลปีละหลายตำแหน่ง ปึงจัยด้านบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่งในองค์กร เพราะถ้าองค์กรใดมีจำนวนคนที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในองค์กร ประกอบกับมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จย่อมมีมาก

ในการทำงานเป้าหมายของทุกองค์กร คือ การทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด และองค์กรจะทำอย่างไรในการที่จะรักษาทรัพยากรที่มีความสำคัญนี้ ให้ทำงานและอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ฉะนั้น องค์กรควรมีวิธีการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่จะรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่และทำงานให้กับองค์กร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำงานไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้บริหารควรตระหนักว่า การเป็นนักบริหารที่ดีนั้น ไม่ควรมุ่งหวังให้ได้แต่ผลงานที่ดี มีปริมาณเป็นที่พอใจเท่านั้น หากแต่ต้องมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจและปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และหากมีการกระตุ้นจะเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสนองตอบภารกิจและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับต่อไป (สิริน สุริยวงศ์, 2548, หน้า 2)

จากสถานการณ์ข้างต้น ทำให้สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ในการพัฒนากำลังพลของหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะกำลังพลดังกล่าวจะส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่ข้าราชการมีต่อองค์กร เพื่อต้องการศึกษาว่า อะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการทำงานกับองค์กร โดยยึดทฤษฎีปัจจัยคู่

(Two-factor theory) ของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ทั้ง 10 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายได้และสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบความต้องการของข้าราชการ ได้อย่างแท้จริงข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

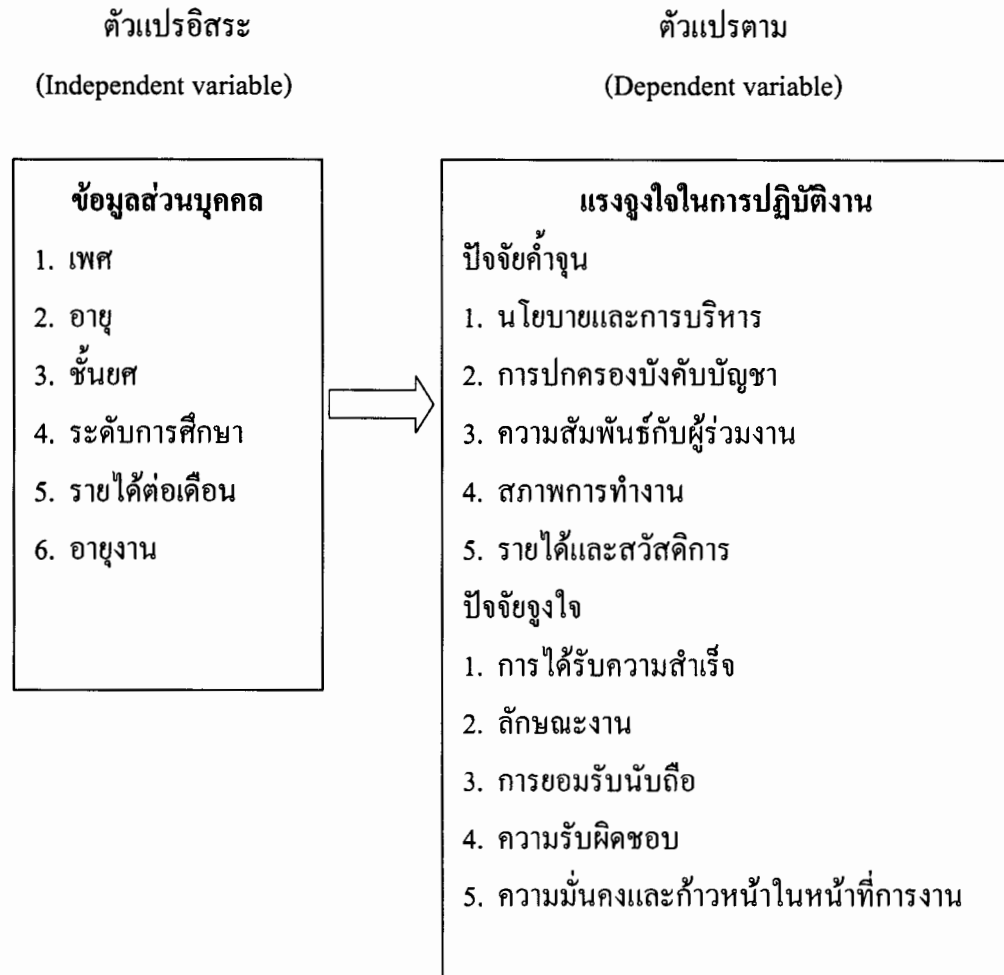
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

การกำหนดตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุทำงาน ซึ่งได้มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนตัวแปรตามได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) นำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ 2) ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ 2) ปัจจัย จูงใจ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ และความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg

ดังนี้

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygienic factors)

- 2.1.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.1.2 การปกครองผู้บังคับบัญชา
- 2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2.1.4 สภาพการทำงาน
- 2.1.5 รายได้และสวัสดิการ

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

- 2.2.1 การได้รับความสำเร็จ
- 2.2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.2.3 ลักษณะงาน
- 2.2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.2.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยเก็บข้อมูลประชากรนายทหาร ชั้นยศ จ่าอากาศเอก ถึงนาวาอากาศเอกทั้งหมด จำนวน 96 คน ทั้งนี้ไม่รวมถึง นายทหารชั้นยศ นาวาอากาศเอกพิเศษ 5 นาย และชั้นนายพลอีก 1 นาย (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2557)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ หมายถึง หน่วยในกองบัญชาการ กองทัพอากาศ ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการทหารอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ของกองทัพอากาศ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. อายุงาน หมายถึง จำนวนปีที่เข้าทำงานเป็นข้าราชการกองทัพอากาศ (โดยนับจำนวน ปีเต็ม ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป เป็น 1ปี) นับตั้งแต่วันเริ่มรับราชการจนถึงวันตอบแบบสอบถาม

2. ชั้นยศ หมายถึง เครื่องกำหนดสถานะหรือชั้นทางทหารของบุคคล แบ่งเป็นชั้นยศ นายทหารสัญญาบัตรและชั้นยศนายทหารประทวน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ จ่าอากาศตรีถึง จ่าอากาศเอก, พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก, เรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก และนาวาอากาศ ตรี ถึงนาวาอากาศเอก

3. นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ผู้ที่ได้รับยศทหาร ตั้งแต่ เรืออากาศตรี เรืออากาศโท เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี นาวาอากาศโท และนาวาอากาศเอก มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่กำหนดและรับผิดชอบในการบังคับบัญชา สั่งการ กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. นายทหารประทวน หมายถึง ผู้ที่มีได้รับยศทางทหารตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จ่าอากาศโท จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท และพันจ่าอากาศเอก มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่กำหนดและงานที่ได้รับมอบหมาย

5. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคล ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจ คือ ความต้องการ ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน มีผลต่อการป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและ สายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนของการสั่งการและ มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

ให้อิสระในการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานและระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเป็นไปด้วยดี มีความจริงใจต่อกัน มีน้ำใจ มีการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

4. สภาพการทำงาน หมายถึง สำนักงานมีอาคารสถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบและได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่มีความเหมาะสม รวมทั้งสวัสดิการ ซึ่งหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชน จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เช่น การจัดน้ำดื่ม ห้องน้ำที่รับประทานอาหารเช้า ห้องพักผ่อน ห้องสมุด ห้องพยาบาล รถรับ-ส่ง เป็นต้น

ปัจจัยของใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจ มีความรู้สึกในด้านดี ในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน พัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1. การได้รับความสำเร็จ หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีความภาคภูมิใจในงานที่ประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เหมาะกับความรู้ความสามารถ และสามารถเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง โอกาสที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานและความเหมาะสมต่อหน้าที่ ตรงความสนใจ และตามความถนัด

5. ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเป็นธรรม และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้จะสำรวจแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ เพื่อกำหนดกรอบในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลของสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคล เพราะแรงจูงใจจะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลมีความรัก ความตั้งใจ มีกำลังใจ ขยันหมั่นเพียร และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลจึงมีผลดีต่อบุคคลนั้น รวมทั้งมีผลดีต่อองค์การในภาพรวมด้วย กล่าวคือ จะช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแก่องค์การ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรเลือกใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน การเลือกใช้แรงจูงใจได้เหมาะสมถูกต้อง ย่อมจะนำผลดีมาสู่พนักงานและองค์การดังกล่าว (วิภาพร มาพบสุข, 2540, หน้า 16)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 111) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า”

Beach (1980 อ้างถึงใน จุมพล นิมิพานิช, 2527, หน้า 59) กล่าวถึง “การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยู่ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ”

สุเมธ เดียววิเศษ (2527, หน้า 4) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมหรือมีพฤติกรรมออกมา และเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่และความต้องการที่มีความเข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมออกมา”

Sanford and Wrightman (1970, p. 189) กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นความรู้สึกหรือพลังที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นหรือได้รับการชักจูงให้กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อทดแทนพลังหรือสิ่งที่ขาดหายไป”

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 290) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความต้องการหรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นมากระตุ้นให้กระทำเพื่อการบรรลุจุดหมายปลายทาง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง มิใช่เพราะถูกผู้บริหาร หรือมีสิ่งล่อใจภายนอกอื่น ๆ กระตุ้น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร ย่อมทำให้เขาตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.2 ความสนใจเป็นพิเศษ (Special interest) หมายถึง ความรู้สึกชอบพอเป็นพิเศษต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ย่อมจูงใจให้เขาประพฤติปฏิบัติดีต่อสิ่งนั้น เช่น พนักงานสนใจเป็นพิเศษกับเรื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้เขาสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่วในขณะปฏิบัติงานประจำวัน

1.3 ค่านิยม (Value) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตามค่านิยมของสังคม เช่น พนักงานมาทำงานแต่เช้าตรู่ เพราะทำตามค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ จึงเป็นสิ่งที่ดีในการปฏิบัติเช่นนั้น

1.4 ความต้องการ (Needs) หมายถึง ภาวะที่บุคคลเกิดความไม่สมดุลในร่างกายและจิตใจบุคคล จึงแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อมาบรรเทาความต้องการ หรือเพื่อจะตอบสนองความต้องการนั่นเอง เช่น พนักงานมีความต้องการจะทำยอดขายสินค้าให้ได้ตามเป้าหมาย เพื่อจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความต้องการที่เกิดขึ้นจึงมีผลทำให้บุคคลมีความมานะ บากบั่น ขยันหมั่นเพียร และอดทนต่ออุปสรรคนานัปการ เพื่อให้งานของตนบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน บางคนมีความต้องการมาก บางคนมีความต้องการน้อย หากองค์การใดที่ประกอบด้วยพนักงานที่มีแรงจูงใจในด้านความต้องการสูงก็ย่อมทำให้องค์การนั้นเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานสูงด้วย

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง เช่น

2.1 สิ่งล่อใจต่าง ๆ ได้แก่ การได้รับเงิน รางวัล คำชมเชย เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ คำตำหนิติเตียน ฯลฯ

2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 การได้รับการยอมรับจากเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทดังกล่าว ย่อมจูงใจให้บุคคลประพฤติและปฏิบัติตนไปในทิศทางและรูปแบบแตกต่างกัน บางคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน จึงจะได้รับเงินทองและชื่อเสียงเกียรติยศ บางคนอาจแสดงพฤติกรรมไปในทางทุจริต คดโกง เพื่อให้ได้มาในสิ่งดังกล่าว ดังนั้น การประพฤติและการปฏิบัติตนจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคคลทุกคน โดยเฉพาะคนที่ทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรจะตระหนักและคิดพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบถึงการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมถูกต้อง เพื่อการตอบสนองต่อแรงจูงใจที่ตนต้องการ มิฉะนั้น จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมิได้รับความเชื่อถือหรือศรัทธาจากองค์กร รวมทั้งผลเสียต่อบุคลิกภาพโดยภาพรวมในการประกอบกิจการงานทั้งปวง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

วิภากร มาพบสุข (2540, หน้า 18-20) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยความตั้งใจ

แคทรียา นพคุณ (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ใจว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจ คือ ความต้องการ

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีดังนี้ คือ

1. มีความสำคัญต่องานขององค์กร บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรและแก่ตัวพนักงาน

2. ความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดสภาพจิตที่ดีในการทำงาน แม้ว่าในบางครั้งการทำงานของมนุษย์จะมีความพร้อมของบุคลิกภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ แต่ขาดแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสนใจต่อการจูงใจพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ จึงจะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและต่อองค์กร

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้ ดังนี้ (แคทรียา นพคุณ, 2555, หน้า 10)

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Glimer (1964 อ้างถึงใน แคทรีซา นพคุณ, 2555, หน้า 11-12) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่นาเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งชายและหญิง มักจะมีความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มมาก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่อง พบว่า ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ การประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานทีนั้น ๆ องค์ประกอบนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย
4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง
5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำงานองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัดหรือตามความสามารถ เขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน
6. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชานี้ไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจและมีความสัมพันธ์กับอายุงานและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อ ทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

Preuch (1964 อ้างถึงใน แคทริยา นพคุณ, 2555, หน้า 11-12) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคฤขณปัจจัยของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
 2. เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นธรรม
 3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
 4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
 5. สภาพการทำงานดี
 6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ
- เพิ่มวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ทิตสุดา ลีลาศิริคุณ (2545, หน้า 15 อ้างถึงใน แคทริยา นพคุณ, 2555, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลง ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้มาก มีผู้จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้หลายแบบ เช่น ถ้าแบ่งตามเหตุผล เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรมจะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำโดยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

กรองจิต พรหมรักษ์ (2529, หน้า 12 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 25-27) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การจะจูงใจบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้น การจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

นอกจากนี้แรงจูงใจจะเกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

Steere and Porter (1979, pp. 6-7 อ้างถึงใน แคทรียา นพคุณ, 2555, หน้า 13) ได้แสดงรูปแบบของการจูงใจว่า ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการทำงาน

Vroom (1970, p. 10 อ้างถึงใน เนตรชนก นามเสนาะ, 2549, หน้า 27) กล่าวว่า การทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ นอกจากส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความรู้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ ซึ่งโดยปกติบุคคลมีความสามารถในการกระทำการต่าง ๆ ได้หลายอย่าง โดยมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันให้บุคคลสามารถแสดงความสามารถออกมาได้ นั่นคือแรงจูงใจนั่นเอง องค์การจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ

ของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน (ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, 2521, หน้า 67)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลงานที่ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้บริหารเล็งเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมนับได้ว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

กิติมา ปรีดีคิดล (2529, หน้า 174) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกันทำงาน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจ และพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 125-126 อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 19-20) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การและหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี ดังที่ว่า พลังสงฆสสุ สามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

Maslow (1970, pp. 35-47 อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546, หน้า 13) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดย Maslow มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ ความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองของความพอใจแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow ได้แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่พอกอาศัย รวมทั้งความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ รวมทั้งสถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ความต้องการนั้นจะเกี่ยวกับความรัก การอยู่ร่วมในสังคม การต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในด้านการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความสามารถและความมีอิสระเสรี และความต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ไปใช้ในการจูงใจในการบริหาร มีข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคน อาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของ Maslow ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นั่นคือ ไม่ได้พิจารณามนุษย์ในเชิงสิ่งมีชีวิต จึงไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์บางประการได้ ทฤษฎีของ Maslow สามารถนำมาปรับใช้ในการศึกษาความต้องการของคนและปัจจัยการตอบสนองได้ดังนี้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์การนั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเดือน ไขการทำงานที่พึงพอใจ

3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการทำงานที่มั่นคง

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การ ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ

3.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน

3.5 ความต้องการความสำเร็จ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์การนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทาย สัมฤทธิ์ผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์การ

นอกจากนี้ทฤษฎีของ Maslow ยังถูกนำไปเป็นพื้นฐานในการศึกษาของ McGregor (1960 อ้างถึงใน กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547, หน้า 17) ซึ่งเสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่แบ่งมุมมองเกี่ยวกับพนักงานในองค์การออกเป็น 2 ด้าน ในหนังสือ Douglas McGregor revisited: Managing the human side of enterprise กล่าวไว้ว่า McGregor สร้างทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพื่ออธิบายชุดข้อสันนิษฐานและข้อเสนอที่มีผู้นำองค์กรทั้งหลายเกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของมนุษย์ McGregor ศึกษาจากงานของ Maslow นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียง และทฤษฎี X และ Y ก็มีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ด้วย McGregor ได้สรุปข้อสมมติฐานเกี่ยวกับตัวมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงการมองพนักงานเป็น 2 แบบ คือ

1. แบบทฤษฎี X (Theory X) ทฤษฎีนี้เป็นการมองพนักงานในองค์กรในด้านลบ โดยมองว่า คนมักเฉื่อยชา เกียจคร้าน โดยธรรมชาติ ขาดความทะเยอทะยาน ไม่รับผิดชอบ มุ่งสนใจแต่ตนเอง ไม่สนใจต่อความต้องการขององค์กร ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและถูกชักจูงได้ง่าย ฝ่ายจัดการจะต้องใช้วิธีแข็งกับพนักงาน คือ บังคับ ช่มชู้ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. แบบทฤษฎี Y (Theory Y) ทฤษฎีนี้เป็นการมองพนักงานในองค์กรในด้านบวก คือ คนไม่ได้เฉื่อยชาตามธรรมชาติและไม่ต่อต้านต่อความต้องการขององค์กร พวกเขากลายเป็นเช่นนั้นเพราะผลจากประสบการณ์ในองค์กร การจูงใจศักยภาพในการพัฒนาความสามารถในการรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร เหล่านี้ล้วนแต่อยู่ในตัวของบุคคล ฝ่ายจัดการมิได้เป็นผู้ใส่สิ่งเหล่านี้เข้าไป ฝ่ายจัดการจะใช้วิธีอ่อนกับพนักงาน โดยยอมผ่อนปรน จัดสภาวะเงื่อนไขและวิธีปฏิบัติงานขององค์กรให้คนสามารถบรรลุเป้าหมายของพวกเขาได้ดีที่สุด โดยการกำกับความพยายามของพวกเขาเองให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีของ McGregor สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนะฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรอิสระในการทำงานให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงานนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของตน ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยต่ำ (Herzberg's motivation hygiene theory or Herzberg's two-factors theory) (Donnelly et al., 1987, pp. 298-299 อ้างถึงใน ผาสุก จิตนาวสาร, 2549, หน้า 12)

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงคนหนึ่ง ในปี ค.ศ. 1959 เขาได้เสนอ "ทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยบำรุงรักษา (Herzberg's motivation hygiene theory or Herzberg's two-factors theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นภายหลังจากที่เขาได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน 200 คน ซึ่งมีทั้งนักบัญชีและวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow มาประยุกต์ใช้ เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้า มี 3 ด้าน ดังนี้ (Maslow, 1970, pp. 36-46 อ้างถึงใน ผาสุก จิตนาวสาร, 2549, หน้า 12)

1. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กระทำได้ โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล หรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง
3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ กระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

จากทฤษฎีที่ตั้งขึ้น มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นบอกถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจและไม่พอใจในงานที่ทำ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บอกถึงความรู้สึกที่ดีและเลวเกี่ยวกับงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุของความรู้สึกเหล่านั้น ผลสรุปของงานวิจัย เขาได้ค้นพบว่า ระบบการทำงานในองค์กรนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 จำพวกที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพอใจและไม่พอใจของพนักงานในงาน ความพอใจหรือปัจจัยภายใน ในที่นี้จะใช้คำว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยชนิดที่สอง เรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยอนามัย ในที่นี้จะใช้คำว่า ปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว ปัจจัยชนิดนี้จะกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทำให้อยากทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามรถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (The work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานชิ้นนี้ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

Herzberg ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการ

ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้แต่อย่างไรก็ตาม ต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (สุริดา เภาวิเศษ, 2546, หน้า 9)

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นทางบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

รัชดาภรณ์ เคนพงษ์พันธ์ (2539, หน้า 61) สรุปว่า ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่า สิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบว่าเป็นปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและความพอใจในงาน

สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงาน (Dissatisfier or hygiene)	สิ่งที่สร้างความพอใจงาน (Satisfier or motivators)
นโยบายและการบริหารขององค์การ	ความสำเร็จในการทำงาน
การนิเทศงาน/ เทคนิคของการทำงาน	การได้รับการยกย่อง
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	ลักษณะของตัวงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ความรับผิดชอบ
สภาพของการทำงาน/ ชีวิตส่วนตัว	การมีโอกาสนำหน้า
สถานภาพ/ ความมั่นคงในชีวิต	ความเจริญงอกงามในตนเองและอาชีพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's AAP needs theory)

McClelland (1961, p. 110 อ้างถึงใน ัญญา ไพโรสงบ, 2546, หน้า 11) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งผล จากการวิจัยสรุปได้ว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for achievement: nAch) หมายถึง ความปรารถนา ของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะที่ชอบ การแข่งขัน ชอบงานท้าทาย พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญ ในการวางแผน ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าประสบความสำเร็จล้มเหลว ในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล ใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีภาวะการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ และจะทำงานเพื่องาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation: nAff) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนใน สังคมจะมี สิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูงและชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และจะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้ต้อง ได้รับการสนับสนุนจากพวกพ้อง

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for power: nPow) หมายถึง ความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะ มีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถให้คุณและ ให้โทษแก่ผู้อื่นได้ ต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูง จะพยายาม มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ ที่มีการแข่งขันมากกว่า

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (ERG needs theory)

กุสุมา จ้อยช่างเนียม (2547, หน้า 20) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ไว้ว่า Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งความต้องการ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ด้วยกัน คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs) ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) และความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Growth needs) ในด้าน ของ Alderfer นั้น ความต้องการนี้มีความเกี่ยวเนื่อง (Continuum of needs) กัน มิได้แบ่งเป็นชั้น ๆ หรือเป็นกลุ่มดังเช่นทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg Alderfer เชื่อว่าไม่จำเป็นที่ความต้องการ เบื้องล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง เขากล่าวว่าพฤติกรรม ของบุคคลบางคนจะถูกชี้นำโดยความต้องการชั้นกลางหรือสูงได้และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันก็ได้ ความต้องการ 3 ชั้นนี้ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs) ได้แก่ ความต้องการที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตอยู่รอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างในการทำงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากวงสังคม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านการเติบโต (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจตนเองและได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับความต้องการเบื้องสูงของ Maslow จากทฤษฎี ERG ของ Alderfer ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่มีการจัดกลุ่มความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ และไม่มีลำดับชั้น ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow นั้นความต้องการจะเป็นไปตามลำดับชั้นจากต่ำไปสู่ชั้นสูง การจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Alderfer นี้ ก็ด้วยการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 กลุ่ม โดยจัดหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น การพิจารณาให้เงินเดือนที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย การให้โอกาสพนักงานเสนอความคิดและสร้างนวัตกรรม ให้แก่องค์กร และให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมก็จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

จากการศึกษาของแนวคิดทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎี (สุพิน เกษาคุปต์, 2536, หน้า 77-78) การสร้างแรงจูงใจ ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ตรงกับความต้องการขั้นที่ 1-3 มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ของปัจจัยอนามัย ส่วนความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ตามทฤษฎี ของ Maslow กล่าวถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ของปัจจัยจูงใจและทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland รวมทั้งทฤษฎี ERG ของ Alderfer ที่มีการจัดกลุ่มความต้องการออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ความต้องการดำรงอยู่ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการการเจริญเติบโต ขณะที่ทฤษฎีของ Maslow นั้นมีความต้องการจะเป็นไปตามลำดับชั้นจากต่ำไปสู่ชั้นสูง และเมื่อพิจารณาจากทั้ง 3 ทฤษฎีนี้แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน และเมื่อต้องการจะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้น ย่อมต้องใช้แนวคิดทฤษฎีที่สามารถจะพิจารณามนุษย์ที่ทำงานเกี่ยวกับความต้องการในแต่ละด้าน เช่น การให้เงินเดือนที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย การให้โอกาสพนักงานเสนอความคิดและสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร

และให้รางวัลและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมก็จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ มีความสอดคล้องตามความต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงาน โดยผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับศึกษาค้นคว้านี้ สามารถแยกออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยด้าน ใจ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน และ 5) รายได้และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้าน ใจ ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) ลักษณะงาน 3) การยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อมูลของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ

ประวัติความเป็นมา

การพัฒนาระบบราชการเป็นนโยบายสำคัญที่รัฐบาลกำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กองทัพอากาศซึ่งเป็นกลไกหนึ่งของรัฐบาลได้สนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว ดังนี้

ระยะที่ 1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544 ทอ. สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีส่งสำนักงาน กพ. หลังจาก พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ ทอ. จึงแต่งตั้งผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ คณก. พัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ (ก.พ.ร.ทอ.) ขึ้น เพื่อรองรับงานด้านนี้อย่างเป็นรูปธรรม ตามคำสั่งทอ.(จ) ที่ 127/46 ลง 17 ธ.ค. 46 โดย มีรอง ผบ.ทอ. ทำหน้าที่ผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประธานคณะกรรมการ ปช.ทอ. ทำหน้าที่เลขานุการ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการของ ทอ. ระยะที่ 2 เมื่อ 1 เม.ย. 50 ได้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ (เพื่อพลาง) ตามคำสั่ง ทอ.(จ) ลับ ที่ 41/50 ลง 3 มี.ค. 50 ทำหน้าที่เป็นสำนักงานของ ก.พ.ร.ทอ. และเพื่อให้การทำงานของ ก.พ.ร.ทอ. สอดคล้องกับบริบทของ ทอ. ยิ่งขึ้น ผบ.ทอ. จึงแต่งตั้งให้ เสธ.ทอ. ทำหน้าที่ผู้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลง และประธานกรรมการ ก.พ.ร.ทอ. แทน รอง ผบ.ทอ. รวมทั้งให้ ผอ.สพร.ทอ. ทำหน้าที่เลขานุการ ฯ แทน ปช.ทอ. ตามคำสั่ง ทอ. (เฉพาะ)ที่ 92/ 50 ลง 5 ก.ค. 50 ปัจจุบันสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ (สพร.ทอ.) เป็นหน่วยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ ขึ้นตรงตผู้บัญชาการทหารอากาศ เมื่อ 1 เม.ย. 52 ตามคำสั่ง ทอ. (จ) ลับ ที่ 40/ 52 ลง 1 เม.ย. 52 มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ

วิสัยทัศน์

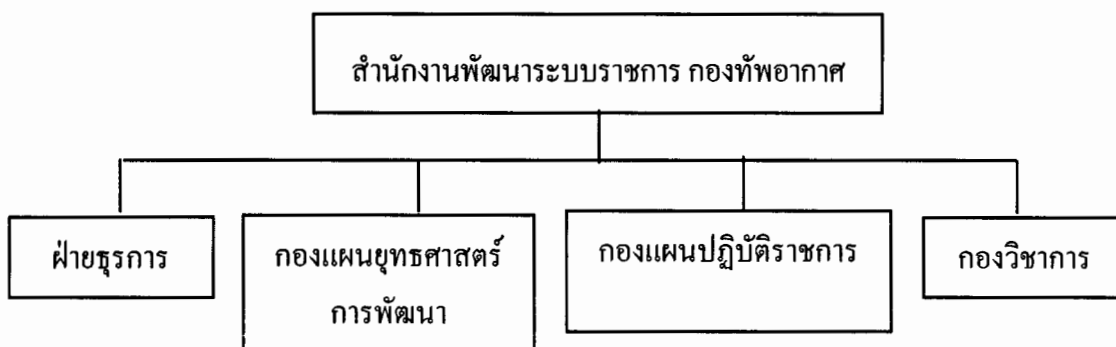
เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
ภารกิจ

สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน
อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับการพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
ของกองทัพอากาศ มีผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชา
รับผิดชอบ

พันธกิจ

1. ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.พ.ร.ทอ.
2. วางแผน อำนาจการ ประสานงาน การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี
และข้อตกลงเกี่ยวกับงานพัฒนาระบบราชการ
3. ติดตาม รวบรวม รายงานผลการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปี
4. วางแผน อำนาจการ ประสานงานการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี
5. ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้อง
6. ศึกษา วิเคราะห์ และนำเครื่องมือมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ
7. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ
8. ให้คำปรึกษา แนะนำ และประสานการปฏิบัติกับ นขต.ทอ. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ
ราชการและการปฏิบัติราชการประจำปี

การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่



ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างการจัดหน่วยสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 กอง 1 ฝ่าย ประกอบด้วย กองแผนปฏิบัติราชการ กองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา กองวิชาการ และฝ่ายธุรการ

กองแผนปฏิบัติราชการ

มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการของกองทัพอากาศ ตามแนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนด และดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของ ก.พ.ร.ทอ. มีผู้อำนวยการกองแผนปฏิบัติราชการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 แผนก

แผนกแผนปฏิบัติราชการ 1 มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการจัดสรรเงินรางวัล

แผนกแผนปฏิบัติราชการ 2 มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการรับการตรวจประเมิน และการอุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

กองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานส่วนราชการกองทัพอากาศ รวมทั้งการวิเคราะห์ ประเมินผล รายงาน ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีผู้อำนวยการกองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 แผนก

แผนกแผนพัฒนาระบบบริหาร 1 มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ บูรณาการ ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานส่วนราชการกองทัพอากาศและพัฒนาระบบบริหารจัดการ รวมทั้งนำเสนอและประยุกต์ใช้การสร้างนวัตกรรมเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสม

แผนกแผนพัฒนาระบบบริหาร 2 มีหน้าที่ดำเนินการ ประสานงาน ถ่ายทอด และให้คำปรึกษาแนะนำ จัดการข้อเสนอเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานส่วนราชการกองทัพอากาศและพัฒนาระบบบริหารจัดการ รวมทั้งรวบรวมบทเรียน สร้างองค์ความรู้ และประยุกต์ใช้เครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสม

กองวิชาการ

มีหน้าที่วางแผนอำนาจการ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาฝึกอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำ เผยแพร่วิชาการ และดำเนินการเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการพัฒนาระบบราชการ มีหัวหน้ากองวิชาการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ข้อมูลของกำลังพล สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

ตารางที่ 2 ข้อมูลกำลังพลส่วนกองบัญชาการ

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตราบรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
ผู้อำนวยการ	พล.อ.ต.		1	1
นายทหารคนสนิทของผู้อำนวยการ	ร.อ.		1	1
รองผู้อำนวยการ	น.อ.พิเศษ		1	1
นายทหารฝ่ายเสนาธิการ	น.อ.พิเศษ		1	1
นายทหารปฏิบัติการประจำกองบัญชาการกองทัพอากาศ	น.อ.พิเศษ		1	1
นายทหารฝ่ายอำนาจการ	น.อ.		1	1
นายทหารกำลังพล	ร.อ.	สบ.	1	1
เจ้าหน้าที่กำลังพล	พ.อ.อ.	สบ.	2	2
	จ.อ.	สบ.	4	3
นายทหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร.อ.	-	2	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตรา บรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	พ.อ.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร	จ.อ.	-	3	2
นายทหารงบประมาณ	ร.อ.	-	1	1
เสมียนงบประมาณ	พ.อ.อ.	-	2	1
	จ.อ.	-	3	3
นายทหารการเงิน	ร.อ.	กง.	1	1
เสมียนการเงิน	พ.อ.อ.	กง.	2	2
	จ.อ.	กง.	2	2
	รวม			27

ตารางที่ 3 ข้อมูลกำลังพลฝ่ายธุรการ

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตราบรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
หัวหน้าฝ่าย	น.ต.	สบ.	1	1
รองหัวหน้าฝ่าย	ร.อ.	สบ.	1	1
นายทะเบียนเอกสารลับ	ร.อ.	สบ.	1	1
ผู้ช่วยนายทะเบียนเอกสารลับ	ร.อ.		1	1
เสมียนอาวุโส	พ.อ.อ.พิเศษ	-	1	1
เสมียน	พ.อ.อ.	-	2	2
เสมียน	จ.อ.	สบ.	4	3
นายทหารพัสดุ	ร.อ.	พด.	1	1
เจ้าหน้าที่พัสดุ	พ.อ.อ.	พด.	2	2
เจ้าหน้าที่พัสดุ	จ.อ.	พด.	3	2
พลขับรด	พ.อ.อ.	ขส.	3	2
	รวม			17

ตารางที่ 4 ข้อมูลกำลังพลกองแผนยุทธศาสตร์การพัฒน (กยศ.สพร.ทอ.)

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตราบรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
ผู้อำนวยการกอง	น.อ. พิเศษ	-	1	1
รองผู้อำนวยการกอง (1)	น.อ.	-	1	1
รองผู้อำนวยการกอง(2)	น.อ.	-	1	1
นายทหารธุรการ	ร.อ.	สบ.	1	1
เสมียน	จ.อ.	สบ.	4	3
แผนกแผนพัฒนาระบบบริหาร 1 (ผพพร.1)				
หัวหน้าแผนก	น.ท.	-	1	1
รองหัวหน้าแผนก	น.ต.	-	1	1
นายทหารพัฒนาระบบราชการ	ร.อ.	-	1	1
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	พ.อ.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	จ.อ.	-	4	3
แผนกแผนพัฒนาระบบบริหาร 2 (ผพพร.2)				
หัวหน้าแผนก	น.ท.	-	1	1
รองหัวหน้าแผนก	น.ต.	-	1	1
นายทหารพัฒนาระบบราชการ	ร.อ.	-	1	1
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	พ.อ.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	จ.อ.	-	4	3
รวม				23

ตารางที่ 5 ข้อมูลกำลังพลกองแผนปฏิบัติราชการ (กผป.สพร.ทอ.)

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตรา บรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
ผู้อำนวยการกอง	น.อ. พิเศษ	-	1	1
รองผู้อำนวยการกอง (1)	น.อ.	-	1	1
รองผู้อำนวยการกอง (2)	น.อ.	-	1	1
นายทหารธุรการ	ร.อ.	สบ.	1	1
เสมียน	จ.อ.	สบ.	4	3
แผนกแผนปฏิบัติราชการ 1 (ผปก.1)				
หัวหน้าแผนก	น.ท.	-	1	1
รองหัวหน้าแผนก	น.ต.	-	1	1
นายทหารพัฒนาระบบราชการ	ร.อ.	-	1	1
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	พ.อ.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	จ.อ.	-	4	3
แผนกแผนปฏิบัติราชการ 2 (ผปก.2)				
หัวหน้าแผนก	น.ท.	-	1	1
รองหัวหน้าแผนก	น.ต.	-	1	1
นายทหารพัฒนาระบบราชการ	ร.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	พ.อ.อ.	-	2	2
เจ้าหน้าที่นายทหารพัฒนาระบบราชการ	จ.อ.	-	4	2
รวม				23

ตารางที่ 6 ข้อมูลกำลังพลกองวิชาการ (กวช.สพร.ทอ.)

ตำแหน่ง	อัตรา	เหล่าทหาร	อัตราบรรจุ	อัตราบรรจุ (จริง)
หัวหน้ากอง	น.อ.	-	1	1
รองหัวหน้ากอง	น.ท.	-	1	1
นายทหารวิจัยและพัฒนา	น.ต.	-	2	2
นายทหารการศึกษา	น.ต.	-	2	2
นายทหารธุรการ	ร.อ.	สบ.	1	1
เสมียน	พ.อ.อ.	สบ.	2	2
เสมียน	จ.อ.	สบ.	4	3
รวม				12
รวมข้าราชการทั้งหมด				102

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสถิติ Pearson correlation coefficient

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า เกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 82.50 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 82.50 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.10 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 70.60 มีอัตราเงินเดือน 10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 63.40

มีระดับชั้นยศ พลอาสาสมัคร และยศสิบตรี-สิบเอก ประมาณครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 41.80 มีตำแหน่งงานช่าง และร้อยละ 32.00 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดในด้านลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในด้านความทุ่มเทจะมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจในด้านความท้าทาย ความเสียสละ ความร่วมมือ และน้อยที่สุด ความพยายาม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 คือ ระดับชั้นยศ ลักษณะงาน โอกาส ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กิติกรณ กกาญจนวนิชย์ (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ: กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบกที่ปฏิบัติงานในเรือหลวง 260 คน การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลนั้น ใช้โปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) Chi-square และ t-test ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และไม่มีรายได้อื่น ๆ นอกจากเงินเดือนประจำ ในการวัดระดับแรงจูงใจโดยการวัดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารและด้านการบังคับบัญชานั้น ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจสูง มีความพึงพอใจเนื่องจากได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถงานมีปริมาณที่เหมาะสมและกฎระเบียบเอื้อต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ขอคำแนะนำ

และช่วยเหลือในการทำงานตลอดเวลา แสดงถึงความสนใจผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องงาน ในขณะที่ด้านนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับไม่ค่อยพอใจ เนื่องจากไม่แน่ใจว่า หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายที่ตรงกับความต้องการของคน และนโยบายไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า ไม่ค่อยพอใจที่ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ในอัตราค่าจ้างและความมั่นคงนั้น ไม่ค่อยจะพอใจในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ อัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ส่วนในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกับแรงจูงใจ พบว่า ไม่แน่ใจว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสมจากการวัดผลในภาพรวมจะได้ข้อสรุปว่า ระดับความเห็นที่มีต่อแรงจูงใจของข้าราชการในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แสดงถึงความพอใจที่อยู่ในระดับที่ไม่ค่อยพอใจ ในการปฏิบัติงานในเรื่องหลวงของข้าราชการกองเรือกพลขึ้นบก

สุจิตรา แสงอุไร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด วัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด จำนวน 107 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสถิติ Pearson correlation coefficient ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุ 41-50 ปี มีอัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท เป็นนายทหารชั้นประทวน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ ด้านความตั้งใจในการทำงาน รองลงมา ด้านการวางแผนในการทำงาน ซึ่งเท่ากับด้านการคาดหวังในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความพยายามและด้านความพึงพอใจ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงาน

อารีย์กุล รื่นเริง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ 2) การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ รวมทั้งสิ้น 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg และการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ ตามคำสั่ง กองทัพเรือ (เฉพาะ) ที่ 227/2539 ลง 18 พฤศจิกายน 2539 และหนังสือ ที่ กท 0503/044 ลง 20 ส.ค. 46 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริการ และอยู่ใน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน และด้านการปกครอง

3. แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาธิต ศรีสมุทรรนาค (2550) ได้ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการศึกษาสภาพแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ใน 5 ด้าน คือ

1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบต่องาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เป็นข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก จำนวน 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากน้อยไปหามากดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

และด้านการก้าวหน้าในงาน และข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก นายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบถาม พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.70 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.30 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.90 มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.22 ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 69.90 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.60

2. ระดับแรงงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ชั้นของข้าราชการตำรวจ และระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาณุมาศ ชื่นวัฒนา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนตัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 30-45 ปี ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศดาบตำรวจ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน น้อยกว่า 10 ปี โดยมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 12,000 บาท ในสัดส่วนมากที่สุด ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 110 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน คือ ข้าราชการตำรวจชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจหญิง ส่วนด้านอายุ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ส่วนที่มีระดับชั้นยศระดับดาบตำรวจ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติในหน่วยงานน้อยกว่า 10 ปี โดยมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 12,000 บาท ในสัดส่วนมากที่สุด ในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าความพึงพอใจด้านอื่น ๆ

ต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน และกับลูกน้อง ด้านความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า และด้านนโยบาย และการบริหาร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการรับราชการ สถานภาพในการรับราชการทางทหาร ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันนั้น มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัชพล เปี่ยมวุฒิ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษา พระองค์ ฯ จำนวน 175 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม t-test, F-test และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ Least significant difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก มีอายุราชการ 11-15 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ อนุปริญญา แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุราชการที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิติ กาญจนภูพิงค์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ กรมราชองครักษ์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมราชองครักษ์ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสายงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมราชองครักษ์ จำนวน 440 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ได้เท่ากับ 210 คน การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง คือ ข้าราชการสัญญาบัตร และข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ได้ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และสายงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีอายุต่างกัน ระดับตำแหน่งต่างกัน และสายงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 งานวิจัยที่ศึกษา

เรื่องงานวิจัย	ปี	เขต	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	ตำแหน่ง/ รายได้	ระดับ/ ชั้นยศ	กลุ่มงาน
1. พูลศักดิ์ สมบูรณ์ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 จังหวัดอุบลราชธานี	2548		√	√	√	√		√	
2. กิติกรณ์ กาญจนวิเศษ ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ: กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือกพล ชั้นบก	2548		√					√	
3. สุจิตรา แสงอุไร ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในกรมส่งกำลังบำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด	2549			√	√	√	√		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เรื่องงานวิจัย	ปี	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	ประสบการณ์ การทำงาน	รายได้	ตำแหน่ง/ ระดับ/ ชั้นยศ	กลุ่มงาน
4. อารีชกุล รื่นเรือง ศึกษาวิจัย แรงงูใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ	2549								
5. สายัณ ศรีสมุทรนาค ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานงาน และของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก	2550							√	
6. พงษ์ศักดิ์ ทองธานี ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองวินัย สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	2551	√	√				√	√	
7. ภาณุมาศ ชื่นวัฒนา ศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัด กองบังคับการ อำนวยการ โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ	2551	√	√				√	√	
8. ต่อตระกูล ศรีลาภ ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โรงเรียนทหาร การเงิน กรมการเงินทหารบก	2552	√	√	√	√		√		
9. ชัชพล เปี่ยมวุฒิ, ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษา พระองค์ ฯ	2552		√	√	√		√	√	
10. กิติ กาญจนภูพิงค์, ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการกรมราชองครักษ์	2555		√		√	√		√	√

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ โดยเก็บข้อมูลประชากรนายทหารชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ ชั้นยศ จ่าอากาศเอก ถึง นาวาอากาศเอกทั้งหมด จำนวน 96 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2557) ทั้งนี้ไม่รวมถึงนายทหารชั้นยศ นาวาอากาศเอก (พิเศษ) 5 นาย และชั้นนายพล 1 นาย เนื่องจากเป็นนายทหารในระดับผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาของหน่วย ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงทำการศึกษาประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับ โครงสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างเครื่องมือ 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ตามมาตรวัดแบบ Likert scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ มีระดับคะแนนดังนี้

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

จากนั้นจะทำการรวบรวมคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ ใช้การอิงเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้ในการพิจารณาดังนี้

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ โดยการใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

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

$$= 0.80$$

ดังนั้น จึงแปลความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.21-5.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41-4.20	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.61-3.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81-2.60	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00-1.80	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงูใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

1.2.1 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ

1.2.2 ปัจจัยงูใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) พร้อมทั้งคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 น.อ.หญิง ดร.กรรณิกา ศรีปัญญา ตำแหน่ง นายทหารฝ่ายอำนวยการ สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

3.3 น.อ.ดร.วุฒิกัทร จันทร์สาร ตำแหน่ง รอง ผอ.กองแผนยุทธศาสตร์พัฒนา สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและเห็นชอบแล้ว ไปทำการทดลองกับข้าราชการของกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ (Try out) จำนวน 30 ฉบับ

5. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (นันทวัน อินทชาติ, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9176

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แจกแบบสอบถามให้ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามจำนวน 96 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และมีความสมบูรณ์ 96 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการนำเสนอและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย จำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้คำสั่งสถิติ Compare mean

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จำนวน 96 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผู้ศึกษานำเสนอ การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	58.33
หญิง	40	41.67
รวม	96	100.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	30	31.25
25-34 ปี	39	40.63
35-44 ปี	20	20.83
45 ปีขึ้นไป	7	7.29
รวม	96	100.00
ชั้นยศ		
จ.ต.-จ.อ.	36	37.50
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	24	25.00
พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	17	17.71
น.ต.-น.อ.	19	19.79
รวม	96	100.00
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ ปวช.	11	11.46
ปวส./ อนุปริญญาตรี	34	35.42
ปริญญาตรี	37	38.54
สูงกว่าปริญญาตรี	14	14.58
รวม	96	100.00
รายได้และสวัสดิการ		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	15.63
10,000-25,000 บาท	54	56.25
25,001-40,000 บาท	21	21.87
40,001 บาทขึ้นไป	6	6.25
รวม	96	100.00

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	47	48.96
10-15 ปี	22	22.92
16-20 ปี	17	17.71
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	10	10.41
รวม	96	100.00

จากตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และ เพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

ในส่วนของอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี มีจำนวน มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.3 อายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ ชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ชั้นยศ น.ต.-น.อ. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และชั้นยศ ร.ต.-น.อ. จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.6 และระดับการศึกษามัธยมศึกษา น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา คือ รายได้ 25,001-40,000 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และรายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 น้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ อายุงานตั้งแต่ 10-15 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 อายุงานตั้งแต่ 16-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมากกว่า 21 ปี ต่ำที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจำแนกตามนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. นโยบายกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้ข้าราชการทุกคนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ มีความชัดเจน และเข้าใจง่าย	16 (16.67)	56 (58.33)	23 (24.96)	0 (0.00)	1 (1.04)	3.89	0.70	มาก	3
2. สายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	13 (13.54)	77 (80.21)	5 (5.21)	0 (0.00)	1 (1.04)	4.05	0.53	มาก	1
3. การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	12 (12.50)	70 (72.92)	13 (13.54)	1 (1.04)	0 (0.00)	3.97	0.55	มาก	2
4. นโยบายและการบริหารหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม และมีความเป็นกลางต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน	5 (5.21)	52 (54.17)	32 (33.33)	5 (5.21)	2 (2.18)	3.55	0.76	มาก	4
ภาพรวม						3.87	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจำแนกตามนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับที่ 1 การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.55$) เป็นอันดับที่ 2

นโยบายกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้ข้าราชการทุกคนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับที่ 3

นโยบายและการบริหารหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.76$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยด้านจูงใจจำแนกตามการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร	20 (20.83)	64 (66.67)	12 (12.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.57	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสที่จะเข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	7 (7.29)	62 (64.59)	25 (26.04)	2 (2.08)	0 (0.00)	3.77	0.61	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	10 (10.42)	61 (63.54)	24 (25.00)	1 (1.04)	0 (0.00)	3.83	0.61	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม (แบบประเมินผลการทำงานของ กพ.ทอ.)	2 (2.08)	53 (55.21)	38 (39.58)	3 (3.13)	0 (0.00)	3.56	0.59	มาก	4
ภาพรวม						3.81	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 1

ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83, \sigma = 0.61$) เป็นอันดับที่ 2

การมีโอกาสที่จะเข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.61$) เป็นลำดับที่ 3

ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56, \sigma = 0.59$) เป็นลำดับที่ 4

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	14 (14.58)	69 (71.88)	12 (12.50)	1 (1.04)	0 (0.00)	4.00	0.56	มาก	2
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจและมีน้ำใจต่อกัน	27 (28.13)	61 (63.54)	8 (8.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.57	มาก	1
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีช่วยเหลือกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ	5 (5.21)	62 (64.58)	29 (30.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.75	0.54	มาก	3
ภาพรวม						3.98	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจและมีน้ำใจต่อกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับที่ 1

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00, \sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 2

การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นทีม มีช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. สำนักงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	15 (15.62)	53 (55.21)	22 (22.92)	5 (5.21)	1 (1.04)	3.79	0.81	มาก	2
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3 (3.12)	44 (45.83)	40 (41.67)	5 (5.21)	4 (4.17)	3.38	0.81	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงาน/ ห้องปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสัดส่วนพร้อมปฏิบัติงาน	3 (3.12)	55 (57.29)	28 (29.17)	9 (9.38)	1 (1.04)	3.52	0.75	มาก	3
4. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ในการค้นหาข้อมูล	10 (10.42)	72 (75.00)	14 (14.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.95	0.50	มาก	1
ภาพรวม						3.66	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยด้านงาน จำแนกตามสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95, \sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 1

สำนักงานมีอุปกรณ์และ เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79, \sigma = 0.81$) เป็นอันดับที่ 2

หน่วยงานมีการจัดห้องทำงาน/ ห้องปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสัดส่วนพร้อมปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 3

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.81$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยด้านงาน จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	11 (11.46)	42 (43.75)	23 (23.96)	17 (17.71)	3 (3.12)	3.43	1.01	มาก	1
2. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาปฏิบัติงาน นอกสถานที่ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	1 (1.04)	39 (40.62)	51 (53.13)	4 (4.17)	1 (1.04)	3.36	0.63	ปานกลาง	3
3. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม	2 (2.08)	48 (50.00)	34 (35.42)	9 (9.38)	3 (3.12)	3.38	0.81	ปานกลาง	2
ภาพรวม						3.39	0.64	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามรายได้และสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.43, \sigma = 1.01$) เป็นอันดับที่ 1

สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.81$) เป็นอันดับที่ 2

ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36, \sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม ด้านปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยค่าจ้าง	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.47	มาก	2
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	0.40	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.98	0.40	มาก	1
4. สภาพการทำงาน	3.66	0.52	มาก	4
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.39	0.64	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.78	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78, \sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.40$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามการได้รับความสำเร็จ

การได้รับความสำเร็จ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	17 (17.71)	70 (72.92)	9 (9.37)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.52	มาก	2
2. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ	54 (56.25)	41 (42.71)	1 (1.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.55	0.52	มากที่สุด	1
3. ท่านสามารถหาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เสมอ	24 (25.00)	53 (55.21)	19 (19.79)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.05	0.67	มาก	3
ภาพรวม						4.23	0.44	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการได้รับความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.55, \sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 1

ความสามารถในปฏิบัติงานที่ได้รับจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.52$) เป็นอันดับที่ 2

ความสามารถในการหาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05, \sigma = 0.67$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	7 (7.29)	49 (50.04)	38 (39.59)	1 (1.04)	1 (1.04)	3.63	0.68	มาก	2
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	18 (18.75)	65 (67.71)	11 (11.46)	1 (1.04)	1 (1.04)	4.02	0.66	มาก	1
3. ท่านได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน	4 (4.17)	40 (41.67)	42 (43.75)	9 (9.37)	1 (1.04)	3.38	0.76	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.67	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02, \sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 1

การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63, \sigma = 0.68$) เป็นอันดับที่ 2

การได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.76$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	14 (14.58)	60 (62.50)	20 (20.83)	0 (0.00)	2 (2.08)	3.88	0.73	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	7 (7.29)	61 (63.54)	25 (26.04)	1 (1.04)	2 (2.08)	3.73	0.70	มาก	4
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	3 (3.13)	45 (46.87)	47 (48.96)	1 (1.04)	0 (0.00)	3.52	0.58	มาก	5
4. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	10 (10.42)	66 (68.75)	19 (19.79)	0 (0.00)	1 (1.04)	3.87	0.62	มาก	2
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1 (12.50)	59 (61.46)	24 (25.00)	1 (1.04)	0 (0.00)	3.85	0.63	มาก	3
ภาพรวม						3.75	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.73$) เป็นอันดับที่ 1

ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับที่ 2

การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับที่ 3

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.70$) เป็นอันดับที่ 4

ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของกลุ่มงานหรือหน่วยงานของท่าน	6 (6.25)	56 (58.33)	28 (29.17)	5 (5.21)	1 (1.04)	3.64	0.73	มาก	3
2. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ	43 (44.79)	50 (52.08)	3 (3.13)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.56	มากที่สุด	1
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ	31 (32.29)	64 (66.67)	1 (1.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.49	มากที่สุด	2
ภาพรวม						4.12	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับที่ 1

การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.49$) เป็นอันดับที่ 2

การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของกลุ่มงานหรือหน่วยงานของท่าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.73$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความมั่นคงและก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านได้รับการติดตามและ ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม	2 (2.28)	52 (54.17)	37 (38.54)	5 (5.21)	(.00)	3.53	0.63	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือขั้นยศสูงขึ้นจากประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม	3 (3.12)	53 (55.21)	34 (35.42)	6 (6.25)	(.00)	3.55	0.66	มาก	3
3. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	9 (9.37)	54 (56.25)	29 (30.02)	3 (3.12)	1 (1.04)	3.69	0.73	มาก	2
4. ท่านเชื่อมั่นในหน่วยงานของท่าน ว่ามีความมั่นคงซึ่งจะก่อให้เกิดความ ยั่งยืนในอาชีพของท่าน	38 (39.58)	52 (54.17)	5 (5.21)	(.00)	1 (1.04)	4.31	0.67	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					3.77	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ความเชื่อมั่นในหน่วยงานว่ามีความมั่นคง ซึ่งจะก่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.67$) เป็นอันดับที่ 1

การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.73$) เป็นอันดับที่ 2

การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือขั้นยศสูงขึ้นจากประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับที่ 3

การได้รับการติดตามและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.23	0.44	มากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.67	0.59	มาก	5
3. ด้านลักษณะงาน	3.75	0.50	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.47	มาก	2
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.77	0.54	มาก	4
ภาพรวม	3.91	0.42	มาก	-

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91, \sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านการได้รับความสำเร็จมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.44$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.47$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านลักษณะงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.50$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = 0.59$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านปัจจัยค้ำจุน	3.78	0.34	มาก	2
2. ด้านปัจจัยงูใจ	3.91	0.42	มาก	1
ภาพรวม	3.84	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 21 พบว่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในภาพรวม มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.42$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านปัจจัยค้ำจุน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.34$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลผลเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามเพศ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ	เพศ								
	ชาย			หญิง			รวม	แปลความ	
	μ	σ	ความ	μ	σ	ระดับ			
ด้านปัจจัยค้ำจุน									
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.45	มาก	3.86	0.50	มาก	3.87	0.47	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.40	มาก	3.79	0.40	มาก	3.81	0.40	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.97	0.40	มาก	4.00	0.41	มาก	3.98	0.40	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.62	0.52	มาก	3.73	0.52	มาก	3.66	0.52	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.35	0.67	มาก	3.45	0.60	มาก	3.39	0.64	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ	เพศ								
	ชาย		แปล ความ	หญิง		ระดับ	รวม		แปลความ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.24	0.45	มาก	4.21	0.44	มาก	4.23	0.44	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.62	มาก	3.67	0.56	มาก	3.68	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.76	0.48	มาก	3.73	0.55	มาก	3.75	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.50	มาก	4.09	0.43	มาก	4.12	0.47	มาก
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.75	0.58	มาก	3.81	0.48	มาก	3.77	0.54	มาก
ภาพรวม	3.83	0.38	มาก	3.85	0.32	มาก	3.84	0.35	มาก

จากตารางที่ 22 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา
ระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.35$) โดยพบว่า เพศหญิง ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.32$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
เพศชาย ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยคำจูง

- ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.47$)
เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.50$)
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.40$)
เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.40$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.40$)
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.40$)
เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศหญิง ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.41$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าเพศชาย ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.40$)
- ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบ
ระหว่างเพศ จะพบว่า เพศหญิง ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.52$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย
($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.52$)

5. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศหญิง ($\mu = 3.45, \sigma = 0.60$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ($\mu = 3.35, \sigma = 0.67$)

ด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.44$)

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 4.24, \sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.21, \sigma = 0.44$)

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 3.68, \sigma = 0.62$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.67, \sigma = 0.56$)

3. ด้านลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 3.76, \sigma = 0.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.73, \sigma = 0.55$)

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศชาย ($\mu = 4.14, \sigma = 0.50$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.09, \sigma = 0.43$)

5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ จะพบว่า เพศหญิง ($\mu = 3.81, \sigma = 0.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ($\mu = 3.75, \sigma = 0.58$)

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาพลังงานทดแทนของกระทรวงการพลังงาน โดยจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	อายุ												
	น้อยกว่า 25 ปี		25-34 ปี		35-44 ปี		45 ปีขึ้นไป		รวม		แปลความ		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
ด้านปัจจัยค่าจ้าง													
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.97	0.41	3.85	0.37	3.76	0.36	3.78	1.12	3.86	0.47	มาก	แปลความ	
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.39	3.82	0.44	3.85	0.33	4.03	0.39	3.81	0.40	มาก	มาก	
3. ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน	3.97	0.44	3.98	0.43	3.98	0.29	4.04	0.41	3.98	0.40	มาก	มาก	
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.59	0.55	3.68	0.54	3.66	0.46	3.89	0.43	3.66	0.52	มาก	มาก	
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.09	0.63	3.47	0.58	3.45	0.59	4.09	0.42	3.39	0.64	มาก	มาก	
ด้านปัจจัยจิตใจ													
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.03	0.37	4.26	0.45	4.35	0.45	4.52	0.38	4.23	0.44	มาก	มาก	
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.53	3.70	0.69	3.82	0.44	4.00	0.51	3.68	0.59	มาก	มาก	
3. ด้านลักษณะงาน	3.72	0.47	3.72	0.49	3.85	0.42	3.71	0.87	3.75	0.51	มาก	มาก	
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.42	4.12	0.49	4.23	0.41	4.52	0.50	4.12	0.47	มาก	มาก	
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.65	0.48	3.74	0.62	3.90	0.42	4.11	0.52	3.77	0.54	มาก	มาก	
ในหน้าที่การงาน													
ภาพรวม	3.74	0.34	3.85	0.39	3.90	0.27	4.07	0.33	3.84	0.35	มาก	มาก	

จากตารางที่ 23 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.35$) โดยพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.07, \sigma = 0.33$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.90, \sigma = 0.27$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.39$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.74, \sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยคำจูง

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่าอายุ 25 ปี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.41$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 26-34 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.37$) กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.78, \sigma = 1.12$) และกลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.76, \sigma = 0.36$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.03, \sigma = 0.39$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.85, \sigma = 0.33$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.82, \sigma = 0.44$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.71, \sigma = 0.39$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.04, \sigma = 0.41$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.29$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.43$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.97, \sigma = 0.44$)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.89, \sigma = 0.43$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.68, \sigma = 0.54$) กลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.66, \sigma = 0.46$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.59, \sigma = 0.55$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.09, \sigma = 0.42$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.54, \sigma = 0.59$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.47, \sigma = 0.58$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.09, \sigma = 0.63$)

ด้านปัจจัยจิตใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.38$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.45$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.45$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.37$)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.51$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.44$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.69$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.53$)

ด้านลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.42$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.49$) กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.47$) และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.87$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.50$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.41$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.49$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.42$)

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ จะพบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.52$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.42$) กลุ่มอายุ 25-34 ปี ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.62$) และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.48$)

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาพระบรมราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามชั้นยศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ชั้นยศ														
	สำนักงานพัฒนาพระบรมราชการ				ร.ต.-ร.อ.				น.ต.-น.อ.						
	จ.ต.-จ.อ.	แปลความ	พ.ต.ต.-พ.ต.อ.	แปลความ	ร.ต.-ร.อ.	แปลความ	น.ต.-น.อ.	แปลความ	รวม	แปลความ					
μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ				
ด้านปัจจัยค่าเงิน															
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.89	0.46	มาก	3.80	0.37	มาก	3.89	0.32	มาก	3.88	0.68	มาก	3.87	0.47	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.69	0.44	มาก	3.78	0.44	มาก	3.93	0.36	มาก	3.97	0.33	มาก	3.81	0.40	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.92	0.48	มาก	3.98	0.37	มาก	4.02	0.32	มาก	4.07	0.36	มาก	3.98	0.40	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.41	0.52	มาก	3.76	0.53	มาก	3.75	0.43	มาก	3.94	0.35	มาก	3.66	0.52	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.94	0.55	มาก	3.58	0.55	มาก	3.49	0.55	มาก	3.91	0.39	มาก	3.39	0.64	มาก
ด้านปัจจัยจิตใจ															
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.03	0.41	มาก	4.25	0.43	มาก	4.27	0.41	มาก	4.54	0.37	มาก	4.23	0.44	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.36	0.65	มาก	3.75	0.47	มาก	3.82	0.47	มาก	4.05	0.42	มาก	3.67	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.55	0.61	มาก	3.82	0.47	มาก	3.82	0.42	มาก	3.85	0.55	มาก	3.75	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.40	มาก	4.17	0.47	มาก	4.13	0.37	มาก	4.54	0.35	มาก	4.12	0.47	มาก
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.48	0.57	มาก	3.82	0.50	มาก	3.89	0.38	มาก	4.16	0.35	มาก	3.77	0.54	มาก
ในหน้าที่การงาน															
ภาพรวม	3.64	0.36	มาก	3.89	0.32	มาก	3.91	0.27	มาก	4.10	0.24	มาก	3.84	0.35	มาก

จากตารางที่ 24 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.35$) โดยพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.10, \sigma = 0.24$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.91, \sigma = 0.27$) กลุ่มข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.89, \sigma = 0.32$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.64, \sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยคำจูน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.89, \sigma = 0.32$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.89, \sigma = 0.46$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 3.88, \sigma = 0.68$) และข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.80, \sigma = 0.37$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.42$) เมื่อเปรียบเทียบตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 3.97, \sigma = 0.33$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.93, \sigma = 0.36$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.78, \sigma = 0.44$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.69, \sigma = 0.44$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.07, \sigma = 0.36$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 4.02, \sigma = 0.32$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.98, \sigma = 0.37$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.92, \sigma = 0.48$)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 3.94, \sigma = 0.35$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.76, \sigma = 0.53$) ข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.75, \sigma = 0.43$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.41, \sigma = 0.52$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 3.91, \sigma = 0.39$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มากกว่าข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.58, \sigma = 0.55$) ข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.49, \sigma = 0.55$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 2.94, \sigma = 0.55$)

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบกับตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.54, \sigma = 0.37$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 4.27, \sigma = 0.41$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 4.25, \sigma = 0.43$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 4.03, \sigma = 0.41$)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67, \sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบกับตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.05, \sigma = 0.42$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.82, \sigma = 0.47$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.75, \sigma = 0.47$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.36, \sigma = 0.65$)

ด้านลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบกับตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 3.85, \sigma = 0.55$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.82, \sigma = 0.42$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.82, \sigma = 0.47$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.55, \sigma = 0.61$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบกับตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.54, \sigma = 0.35$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 4.17, \sigma = 0.47$) ข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 4.13, \sigma = 0.37$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.86, \sigma = 0.40$)

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบกับตามชั้นยศ จะพบว่า ข้าราชการชั้นยศ น.ต.-นอ. ($\mu = 4.16, \sigma = 0.35$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ($\mu = 3.89, \sigma = 0.38$) ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. ($\mu = 3.82, \sigma = 0.50$) และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. ($\mu = 3.48, \sigma = 0.57$)

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาพระบรมราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับการศึกษา														
	มัธยมศึกษา/ปวช.			ปวส./อนุปริญญา			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี					
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ			
ด้านปัจจัยค่าตอบแทน															
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.06	0.45	มาก	3.87	0.35	มาก	3.78	0.40	มาก	3.93	0.79	มาก	3.87	0.47	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88	0.45	มาก	3.76	0.34	มาก	3.74	0.43	มาก	4.07	0.33	มาก	3.81	0.40	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.09	0.56	มาก	3.94	0.34	มาก	3.99	0.42	มาก	3.98	0.38	มาก	3.98	0.40	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.50	0.57	มาก	3.52	0.49	มาก	3.78	0.50	มาก	3.80	0.52	มาก	3.66	0.52	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.00	0.68	มาก	3.25	0.62	มาก	3.42	0.59	มาก	3.95	0.39	มาก	3.39	0.64	มาก
ด้านปัจจัยจูงใจ															
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.00	0.42	มาก	4.21	0.42	มาก	4.25	0.47	มาก	4.38	0.43	มาก	4.23	0.44	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.45	0.56	มาก	3.65	0.52	มาก	3.67	0.48	มาก	3.92	0.94	มาก	3.68	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.77	0.45	มาก	3.77	0.44	มาก	3.77	0.53	มาก	3.62	0.45	มาก	3.75	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.39	มาก	4.01	0.44	มาก	4.19	0.46	มาก	4.33	0.55	มาก	4.12	0.47	มาก
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.75	0.43	มาก	3.69	0.47	มาก	3.73	0.51	มาก	4.09	0.76	มาก	3.77	0.54	มาก
ในหน้าที่การงาน															
ภาพรวม	3.76	0.38	มาก	3.79	0.31	มาก	3.86	0.35	มาก	4.00	0.41	มาก	3.84	0.35	มาก

จากตารางที่ 25 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.35$) โดยพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.00, \sigma = 0.41$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.86, \sigma = 0.35$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.79, \sigma = 0.31$) และผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.75, \sigma = 0.43$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยค่าจูน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.37$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 4.06, \sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.93, \sigma = 0.79$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.87, \sigma = 0.35$) ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.78, \sigma = 0.40$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.07, \sigma = 0.33$) ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.88, \sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.76, \sigma = 0.34$) และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.74, \sigma = 0.43$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 4.09, \sigma = 0.56$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.99, \sigma = 0.42$) ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.98, \sigma = 0.38$) และผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.94, \sigma = 0.34$)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.80, \sigma = 0.52$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.78, \sigma = 0.50$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.52, \sigma = 0.49$) และผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.50, \sigma = 0.57$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.39$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.59$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.62$) และผู้มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.68$)

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.43$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.47$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.42$) และผู้มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.42$)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.94$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.48$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.52$) และผู้มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.56$)

ด้านลักษณะงานพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.53$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.44$) และผู้มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.45$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.45$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา จะพบว่า ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.55$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.46$) ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.44$) และผู้มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.39$)

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.76$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.51$) ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.43$) และผู้มีระดับ
การศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.47$)

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามรายได้เดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	รายได้เดือน														
	ต่ำกว่า 10,000			10,000-25,000			25,000-40,000			40,001 ขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ
สำนักงานพัฒนาาระบบราชการ															
กองทัพอากาศ															
ด้านปัจจัยค่าจ้าง															
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.36	มาก	3.85	0.42	มาก	3.84	0.32	มาก	3.87	1.20	มาก	3.87	0.47	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.60	0.44	มาก	3.79	0.44	มาก	3.94	0.28	มาก	4.04	0.43	มาก	3.81	0.40	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.78	0.49	มาก	4.01	0.38	มาก	4.04	0.35	มาก	4.00	0.21	มาก	3.98	0.40	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.48	0.58	มาก	3.63	0.53	มาก	3.82	0.42	มาก	3.83	0.44	มาก	3.66	0.52	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.69	0.59	มาก	3.41	0.53	มาก	3.59	0.56	มาก	3.95	0.39	มาก	3.39	0.64	มาก
ด้านปัจจัยชูงใจ															
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	3.98	0.29	มาก	4.22	0.43	มาก	4.36	0.52	มาก	4.83	0.75	มาก	4.23	0.44	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.31	0.41	มาก	3.61	0.63	มาก	4.00	0.41	มาก	4.05	0.53	มาก	3.68	0.59	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.60	0.49	มาก	3.74	0.51	มาก	3.92	0.32	มาก	3.58	0.87	มาก	3.75	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.82	0.39	มาก	4.05	0.46	มาก	4.41	0.31	มาก	4.50	0.55	มาก	4.12	0.47	มาก
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	3.62	0.44	มาก	3.67	0.58	มาก	4.05	0.35	มาก	4.16	0.54	มาก	3.77	0.54	มาก
ในหน้าที่การงาน															
ภาพรวม	3.60	0.32	มาก	3.82	0.36	มาก	4.01	0.25	มาก	4.07	0.37	มาก	3.84	0.35	มาก

จากตารางที่ 26 ผลเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84, \sigma = 0.35$) โดยพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.07, \sigma = 0.37$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.01, \sigma = 0.25$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.82, \sigma = 0.36$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.60, \sigma = 0.32$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยค่าจูน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.93, \sigma = 0.36$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 3.87, \sigma = 1.2$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.85, \sigma = 4.2$) และผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 3.84, \sigma = 0.32$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.04, \sigma = 0.43$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 3.94, \sigma = 0.28$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.79, \sigma = 0.44$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.60, \sigma = 0.44$)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98, \sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.04, \sigma = 0.35$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 4.01, \sigma = 0.38$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.00, \sigma = 0.42$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.78, \sigma = 0.49$)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66, \sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 3.83, \sigma = 0.44$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 3.82, \sigma = 0.42$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.63, \sigma = 0.53$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.48, \sigma = 0.58$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 3.95, \sigma = 0.95$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 3.59, \sigma = 0.56$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.41, \sigma = 0.53$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 2.69, \sigma = 0.59$)

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23, \sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.83, \sigma = 0.75$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.36, \sigma = 0.52$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 4.22, \sigma = 0.43$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.98, \sigma = 0.29$)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68, \sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.05, \sigma = 0.53$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.00, \sigma = 0.41$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.61, \sigma = 0.63$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.31, \sigma = 0.41$)

ด้านลักษณะงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75, \sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 3.92, \sigma = 0.32$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 3.74, \sigma = 0.51$) ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.60, \sigma = 0.49$) และผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 3.58, \sigma = 0.87$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12, \sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน จะพบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.50, \sigma = 0.55$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.41, \sigma = 0.31$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 4.05, \sigma = 0.56$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.93, \sigma = 0.39$)

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77, \sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป ($\mu = 4.50, \sigma = 0.55$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน

25,000-40,000 บาท ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.31$) ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.46$) และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.39$)

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาาระบบราชการ กองทัพอากาศ	อายุการทำงาน															
	น้อยกว่า 10 ปี			10-15 ปี			16-20 ปี			มากกว่า 21 ปี			รวม			
	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	μ	σ	แปลความ	
ด้านปัจจัยค่าตอบแทน																
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93	0.43	มาก	3.81	0.27	มาก	3.79	0.37	มาก	3.77	0.94	มาก	3.87	0.47	มาก	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.78	0.44	มาก	3.75	0.39	มาก	3.85	0.29	มาก	4.02	0.34	มาก	3.81	0.40	มาก	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.01	0.45	มาก	3.85	0.39	มาก	4.04	0.26	มาก	4.03	0.37	มาก	3.98	0.40	มาก	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.62	0.58	มาก	3.65	0.41	มาก	3.76	0.43	มาก	3.80	0.52	มาก	3.66	0.52	มาก	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.17	0.64	มาก	3.53	0.51	มาก	3.51	0.65	มาก	3.93	0.49	มาก	3.39	0.64	มาก	มาก
ด้านปัจจัยจูงใจ																
1. ด้านการได้รับความสำเร็จ	4.08	0.42	มาก	4.33	0.38	มาก	4.41	0.48	มาก	4.40	0.44	มาก	4.23	0.44	มาก	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.54	มาก	3.68	0.56	มาก	3.96	0.39	มาก	3.67	1.03	มาก	3.68	0.59	มาก	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.73	0.51	มาก	3.69	0.41	มาก	3.93	0.33	มาก	3.65	0.83	มาก	3.75	0.51	มาก	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.42	มาก	4.04	0.45	มาก	4.37	0.35	มาก	4.40	0.56	มาก	4.12	0.47	มาก	มาก
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.66	0.54	มาก	3.77	0.43	มาก	4.01	0.35	มาก	3.90	0.87	มาก	3.77	0.54	มาก	มาก
ภาพรวม	3.78	0.37	มาก	3.82	0.31	มาก	3.98	0.23	มาก	3.95	0.47	มาก	3.84	0.35	มาก	มาก

จากตารางที่ 27 ผลเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนา
ระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการ กองทัพอากาศ ในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$,
 $\sigma = 0.35$) โดยพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.23$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.47$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.82$,
 $\sigma = 0.31$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.37$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน
สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$,
 $\sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.93$,
 $\sigma = 0.43$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.27$)
ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.37$) และผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.77$,
 $\sigma = 0.94$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.81$, $\sigma = 0.40$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี
($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.34$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.85$,
 $\sigma = 0.29$) ผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.44$) และผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี
($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.39$)

ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.40$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.40$)
เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.26$) มีแรงงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.37$) ผู้มีอายุการทำงาน
น้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.45$) และผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.39$)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$,
 $\sigma = 0.52$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.80$,
 $\sigma = 0.52$) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.43$)
ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.41$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.62$,
 $\sigma = 0.58$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.49$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.51$) ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.65$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.64$)

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.44$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.48$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.44$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.38$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.42$)

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.59$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.39$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.67$, $\sigma = 1.03$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.56$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.54$)

ด้านลักษณะงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.51$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.33$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.51$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.41$) และผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.65$, $\sigma = 0.83$)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.47$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.56$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.35$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.45$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.42$)

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.54$) เมื่อเปรียบเทียบอายุการทำงาน จะพบว่า ผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.35$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.87$) ผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.43$) และผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.54$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสำนักงานพัฒนา
ระบบราชการกองทัพอากาศ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อ
ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสำนักงานพัฒนา
กองทัพอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน
และอายุงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 96 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย (Compare mean) โดยนำเสนอผลสรุปการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนา
ระบบราชการกองทัพอากาศที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-34 ปี
ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,000-25,000 บาท และมีอายุงาน
ตั้งแต่ 10-15 ปี

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยคำจูง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1

ด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ด้านสภาพการทำงาน ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ด้านรายได้และสวัสดิการ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 5

ด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านการได้รับความสำเร็จ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1

ด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 2

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 3

ด้านลักษณะงาน ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 4

ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ เพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี กลุ่มอายุ 25-34 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี

ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ชั้นยศ น.ต.-นอ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. และข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ.

ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ผู้มีระดับการศึกษาปวส./อนุปริญญา และผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.

ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ กลุ่มผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี กลุ่มผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และกลุ่มผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปฏิบัติงานสำนักงาน พัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ด้านปัจจัยจำจูง พบว่า

1.1 ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องงานวิจัยของกิติกรณ กัญจนวณิชย์ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรือหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ: กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือพลขึ้นบก พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ อัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับไม่ค่อยพอใจ ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบตามอัตราที่ของทางราชการกำหนด แต่ค่าล่วงเวลาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) หน่วยงานจัดให้ยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร อาจเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นภาพรวมไม่เป็นไปตามระเบียบตามที่ทางราชการกำหนด อีกทั้งการเบิกจ่ายด้านสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และอื่น ๆ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการกำหนด แต่อาจมีข้าราชการบางส่วน โดยเฉพาะข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการที่หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากทางราชการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อนที่เป็นสัดส่วน การจัดกิจกรรมพักผ่อนต่างจังหวัด การให้ทุนการศึกษาแก่นบุตรราชการ สวัสดิการครอบครัวที่เจ็บป่วย เป็นต้น

1.2 ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์กุล รื่นเริง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ

มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ในการค้นหาข้อมูล ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศเป็นหน่วยที่จัดตั้งใหม่ โดยใช้อาคารที่มีอยู่เดิม ซึ่งคัดแปลงแก้ไขอาคารเดิม ได้ยาก บางห้องอาจมีหน้าต่างหรือช่องระบายลมน้อยเกินไป ทำให้ระบายอากาศได้ไม่ดีเท่าที่ควร รวมทั้งแสงสว่างที่มาจากภายนอกไม่เพียงพอ

1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกิติกรณ กัญจนวณิชย์ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ: กรณีศึกษาข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก พบว่า ด้านการบังคับบัญชานั้น ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์กุล รื่นเรือง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ พบว่า ด้านการปกครอง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถที่จะเข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา และในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน กล่าวตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกิติกรณ กัญจนวณิชย์ (2548) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหลวงของข้าราชการกองทัพเรือ: กรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก พบว่า ด้านการบริหารนั้น ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีนโยบายและการบริหารหน่วยงานมีความยุติธรรมและมีความเป็นกลางต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและสายการบังคับบัญชามีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ข้าราชการโรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน และกับลูกน้อง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของพูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑล

ทหารบกที่ 22 อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีความจริงใจต่อกัน มีน้ำใจ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม และช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ ด้านปัจจัยงใจ พบว่า

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสาขัณ ศรีสมุทรนาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า ข้าราชการได้รับปัจจัยงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ปัจจัยงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของพลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีแรงงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศรับรู้ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการปฏิบัติงานยังไม่ได้การยอมรับนับถือเท่าที่ควรจากผู้บังคับบัญชา อาจเป็นเพราะอาจรู้สึกว่เมื่อตนเองและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และความอุตสาหะพยายาม หรือกระทำความดี การทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน ไม่ได้ได้รับการเอาใจใส่ดูแล การชื่นชม ยกย่องจากผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสาขัณ ศรีสมุทรนาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของอารีย์กุล รื่นเริง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะว่าข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบ

ราชการกองทัพอากาศมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือชั้นยศสูงขึ้นจากการได้รับการติดตามและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งเชื่อมั่นในหน่วยงานว่ามีความมั่นคง ซึ่งจะทำให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพ แต่อาจมีข้าราชการบางส่วนไม่มั่นใจในความเป็นธรรมในการติดตามและประเมินผลงาน และการมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือชั้นยศสูงขึ้น อาจเป็นเพราะมีความรู้สึกว่าการมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการประเมินผลงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือชั้นยศสูงขึ้น อีกทั้งข้าราชการบางเหล่าการพิจารณาขึ้นอยู่กับสายวิทยากรนั้น ๆ และการมีอัตราตำแหน่งที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ซึ่งมีขีดจำกัดในก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามระเบียบของทางราชการ

2.3 ลักษณะงาน ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสาขัณ ศรีสมุทรนาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า ลักษณะงานได้รับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของพลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับข้าราชการในแต่ละระดับ รวมทั้งลักษณะงานเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสาขัณ ศรีสมุทรนาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของกลุ่มงานหรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ เสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมต่อหน้าที่ ตรงกับความสนใจและความถนัดของข้าราชการ

2.5 ด้านการได้รับความสำเร็จ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของสาขัณ ศรีสมุทรนาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า ข้าราชการได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศมีภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับจนประสบผลสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขและสามารถหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ

โดยสรุปในภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีย์กุล รื่นเริง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายัณ ศรีสมุทรรณาค (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีสภาพการทำงานที่ดี ข้าราชการมีภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเชื่อว่ามีความมั่นคงซึ่งจะทำให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพ

3. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติข้าราชการงานสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน พบว่า

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย หากพิจารณาค่าตัวเลขเชิงสถิติ ถือว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า เพศเป็นตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่านิยมและความต้องการในการปฏิบัติงานของเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีความต้องการ ในความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าต่อการปฏิบัติงานในอนาคตเช่นเดียวกัน และเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ในด้านความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการสำเร็จในชีวิตที่มีความต้องการเหมือนกัน

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 35-44 ปี กลุ่มอายุ 25-34 ปี และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี ทั้งนี้ เป็นเพราะกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะมีอายุการรับราชการมากกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า มีรายได้และสวัสดิการมากกว่า และผ่านปฏิบัติงานมาหลายหน่วยงาน ซึ่งมีข้อมูลสามารถ ในการเปรียบเทียบในแต่ละหน่วยงานได้ จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของกิติ กาญจนภูพิงค์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมราชองครักษ์ พบว่า อายุเป็นปัจจัยคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของพลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อายุเป็นปัจจัย ที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย และสอดคล้องกับงานวิจัย ของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียน ทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า อายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ โดยพบว่า ชั้นยศ น.ต.-น.อ. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. ข้าราชการชั้นยศ พ.อ.ต.-พ.อ.อ. และข้าราชการ ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. จะสังเกตเห็นได้ว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่ำกว่าจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีชั้นยศสูงกว่า ตามลำดับ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีชั้นยศต่ำสุด คือ ชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปกครองของระบบ ข้าราชการกลาโหมจะยึดถือระบบความอาวุโสทางทหาร การปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบวินัย โดยเคร่งครัด และการมีรายได้ประจำ รายได้พิเศษจากค่าวิชาชีพ และรายได้ประจำตำแหน่งมากกว่า กลุ่มข้าราชการชั้นยศต่ำกว่า รวมทั้งการได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ การมีโอกาสได้รับการศึกษา อบรม การศึกษาดูงานน้อยกว่าจากการมีการจัดลำดับความอาวุโสทางทหาร ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้ ข้าราชการชั้นผู้น้อยรู้สึกว่าการได้รับการดูแลไม่เท่าเทียมกัน

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี ผู้มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา และผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. แต่ถ้าพิจารณาค่าตัวเลขเชิงสถิติโดยละเอียด จะเห็นได้ว่าที่ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศมีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของพลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยและสอดคล้องกับงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เปี่ยมวุฒิ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมาจากข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการที่มีระดับการศึกษาดำกว่าได้รับการยอมรับในการทำงานได้อย่างเท่าเทียม รวมทั้งแหล่งค้นคว้าหาความรู้ในปัจจุบันสามารถค้นคว้า แสวงหาได้ง่าย และไม่มีขีดจำกัด เช่น ทางอินเทอร์เน็ต ร้านหนังสือตามศูนย์การค้า รวมทั้งสื่อโลกออนไลน์ที่แพร่หลาย ทำให้ข้าราชการเหล่านี้มีความรู้ มีการสร้างสมประสบการณ์ และมีความคิดอ่านในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมเหตุสมผล ไม่แตกต่างผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า

3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ

กองทัพอากาศ จำแนกตามรายได้ พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศผู้มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,000-40,000 บาท ผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-25,000 บาท และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า อัตราเงินเดือนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เปี่ยมวุฒิ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จะสังเกตเห็นได้ว่าภาพโดยรวม ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการที่มีรายได้ต่ำกว่าจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุด คือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจมาจากในการทำงานรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิต ในปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการระดับปฏิบัติงานจะมีอัตราเงินเดือนต่ำได้รับค่าล่วงเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) น้อยกว่า ซึ่งไม่เพียงพอในการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ต่ำกว่า ส่วนข้าราชการระดับผู้บริหารหรือรองผู้บริหาร

มีรายได้ตอบแทนพิเศษ อาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานมีแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า และแตกต่างกันจากกลุ่มข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า

3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ จำแนกอายุการทำงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ กลุ่มผู้มีอายุการทำงาน 16-20 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มผู้มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี กลุ่มผู้มีอายุการทำงาน 10-15 ปี และกลุ่มผู้มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เปี่ยมวุฒิ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของต่อตระกูล ศรีลาภา (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก พบว่า อายุการรับราชการ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับของพูลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อําเภอรินชําราบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุราชการน้อยส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่บรรจุใหม่ ต้องมีการปรับตัว สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การศึกษาเรียนรู้ค่านิยมขององค์กร และการทำงาน ซึ่งไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รวมทั้งอาจมีความรู้สึกลัวการได้รับสวัสดิการไม่ความเท่าเทียมกัน จึงเป็นผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านรายได้และสวัสดิการ ประเด็นสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม และด้านการยอมรับนับถือ ในประเด็นการได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ มีแนวทางการกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ความเป็นสัดส่วน ยังมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ จึงเห็นควรให้มีการพิจารณาเรื่องการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศในประเด็นการได้รับค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง)และประเด็น ด้านสวัสดิการ ที่หน่วยงานจัดให้ยังไม่มี ความเหมาะสม เท่าที่ควร เห็นควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเป็น รูปธรรม เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ค่าตอบแทน มีการจัดสรรค่าล่วงเวลา หรือ เงินรางวัลให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละรวมถึงพิจารณาเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากทางราชการกำหนดให้ตามสิทธิ

3. ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ ในประเด็นการได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ยังไม่ได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร ดังนั้น จึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายการตรวจเยี่ยมหน่วยงาน โดยตรวจเยี่ยมหน่วยงาน ต่าง ๆ ในขณะที่ข้าราชการกำลังปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการชมเชย ยกย่องในการทำงาน การเอาใจใส่ดูแล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปรับปรุงอาคารสถานที่/ ห้องปฏิบัติงาน โดยควรจัดหางบประมาณในการปรับปรุง อาคารสถานที่ กำหนดผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนาอาคาร สถานที่ เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ แบ่งมอบหน้าที่แต่ละส่วนให้ชัดเจน ดำเนินการศึกษา เก็บข้อมูลสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น หลอดไฟฟ้า หน้าต่าง กระจก หรือพลาสติกโปร่งแสง เป็นต้น ดำเนินการติดตั้งอุปกรณ์เพิ่มเติม เพื่อระบายอากาศและเพิ่มแสงสว่างในบริเวณที่แสงสว่างไม่เพียงพอ เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม

2. จ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ค่าล่วงเวลาการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตามระเบียบทางราชการกำหนดโดยเคร่งครัด รวมทั้งจัดทำกฎระเบียบ คำสั่ง หรือ ระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ คุณสมบัติของข้าราชการในการให้ รางวัลบุคคลดีเด่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรราชการ สวัสดิการแก่ครอบครัวที่เจ็บป่วย รวมทั้ง

จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากทางราชการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อนที่เป็นสัดส่วน สวัสดิการโครงการอาหารกลางวัน เป็นต้น

3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่อง ชมเชย ผู้ที่กระทำความดี การทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ความเสียสละ โดยมีของรางวัล ประกาศนียบัตรมอบให้เป็นแรงจูงใจ และดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกหน่วย ทุกระดับชั้นยศอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานพัฒนา ระบบราชการกองทัพอากาศกับข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจใกล้เคียงกันเพิ่มเติมและนำ ข้อมูลนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อได้ค่าความถูกต้องยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาระบบราชการ กองทัพอากาศ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลในเชิงลึกต่อไป เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). *แรงงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กิติ กาญจนภูพิงค์. (2555). *แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมราชองครักษ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิติกรณ์ กาญจนวณิชย์. (2548). *แรงงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องหลวงของข้าราชการกองทัพเรือกรณีศึกษา ข้าราชการกองเรือยกพลขึ้นบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- กิติมา ปรีดีติติก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- กฤษณา ช้อยช่างเนียม. (2547). *แรงงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- แคทริยา นพคุณ. (2555). *แรงงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล หนิมพานิช. (2527). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ต่อตระกูล ศรีลาภา. (2552). *แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนทหารการเงินกรมการเงินทหารบก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัชพล เปี่ยมวุฒิ. (2552). *แรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ฯ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ธิดา สุขใจ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัทยูเรเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัน อินทชาติ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรชนก นามเสนาะ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูต*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผาสุก จิตนาวสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุลศักดิ์ สมบูรณ์. (2548). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. (2521). *วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาณุมาศ ชื่นวัฒนา. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของสรรพากรพื้นที่สาขา*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- รัชดาภรณ์ เค่นพงศ์พันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานกับความผูกพัน*
ต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรุณพร แสงสิริไพบูลย์. (2553). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่*
กรุงเทพมหานคร 28. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ศิริพร จันทร์ศรี. (2550). *การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก*
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวิมล ภูคำ. (2552). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 9*
จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ตะวันออก.
- สายัณ ศรีสมุทรนาถ. (2550). *ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานงาน และของข้าราชการทหาร สังกัด*
กรมยุทธโยธาทหารบก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สิริน สุริยวงศ์. (2548). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุจิตรา แสงอุไร. (2549). *ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ในกรมส่งกำลัง*
บำรุงทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธิดา เภาพิเศษ. (2546). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ชัยนันท์อิลลิปมัน*
จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกริก.

- สุพิน เกษาคูปต์. (2536). *การพัฒนาองค์การพฤติกรรมองค์การจัดการองค์กร*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). *แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุมาวรรณ วิเศษสินธุ์. (2549). *ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. B. (1959). *Motivation to work*. (2nd ed.). Michigan: A Bell & Howell.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Sanford, H. S., & Wrightman, L. S. (1970). *Psychology* (3rd ed.). Belmang: Books Cole.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบงานวิจัยในหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของท่าน รวมทั้งนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กรและพัฒนาพนักงานภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาระบบราชการ

กองทัพอากาศ

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง

ทั้งนี้ ขอรับรองว่าคำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับ และจะไม่มีการ

อ้างอิงถึงตัวบุคคล ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

น.อ.สุชาติ อินทร์สมบูรณ์ ร.น

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 25 ปี

() 2. 25-34 ปี

() 3. 35-44 ปี

() 4. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

3. ชั้นยศ

() 1. จ.ต.-จ.อ.

() 2. พ.อ.ต.-พ.อ.อ.

() 3. ร.ต.-ร.อ.

() 4. น.ต.-น.อ.

4. วุฒิการศึกษา

() 1. มัธยมศึกษา/ ปวช.

() 2. ปวส./ อนุปริญญา

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน ค่าครองชีพพิเศษ ค่าตอบแทนล่วงเวลา และอื่น ๆ)

() 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 2. 10,000-25,000 บาท

() 3. 25,001-40,000 บาท

() 4. 40,001 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน (ตั้งแต่รับราชการ)

() 1. น้อยกว่า 10 ปี

() 2. 10-15 ปี

() 3. 16-20 ปี

() 4. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
 มากที่สุดเพียงช่องเดียว ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ด้านปัจจัยคำจูน						
นโยบายและการบริหาร						
1. นโยบายกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้ ข้าราชการทุกคนดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ และมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย						
2. สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน						
3. การสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน						
4. นโยบายและการบริหารหน่วยงานของท่าน มีความยุติธรรมและมีความเป็นกลาง ต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน						
การปกครองบังคับบัญชา						
5. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ในการบริหาร						
6. ท่านมีโอกาสที่จะเข้าพบและปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา						
7. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระ ในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหา ด้วยตนเอง						

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะ ผู้วิจัย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
8. ผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม (แบบประเมินผล การปฏิบัติงานของ กพ.ทอ.)						
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
9. ท่านมีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชา						
10. ท่านมีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจ และมีน้ำใจต่อกัน						
11. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ						
สภาพการทำงาน						
12. สำนักงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน						
13. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงาน/ห้องปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสัดส่วน พร้อมปฏิบัติงาน						
15. ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ในการค้นหาข้อมูล						
รายได้และสวัสดิการ						
16. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ						
17. ผลประโยชน์และค่าตอบแทน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม						
18. สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม						

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ปัจจัยจูงใจ						
การได้รับความสำเร็จ						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้						
2. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ						
3. ท่านสามารถหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ						
ด้านการยอมรับนับถือ						
4. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา						
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน						
6. ท่านได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน						
ลักษณะงาน						
7. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับคิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน						
8. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
9. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ						
10. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่						
11. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					เฉพาะผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ความรับผิดชอบ						
12. ท่านได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของกลุ่มงานหรือหน่วยงานของท่าน						
13. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ						
14. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ (แยกประเด็นจากข้อ 13)						
ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
15. ท่านได้รับการติดตามและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม						
16. ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือขั้นยศสูงขึ้นจากประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม						
17. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
18. ท่านเชื่อมั่นในหน่วยงานของท่านว่ามีความมั่นคง ซึ่งจะก่อให้เกิดความยั่งยืนในอาชีพของท่าน						