

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

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4

น.อ. ชูฉัตร ทิพเวส

27 ก.ย. 2560  
37278 1 #b ๐๐๒44๗๓๙

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

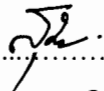
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

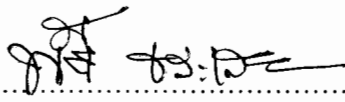
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นาวาอากาศเอก ฐานันดร ทิพเวส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

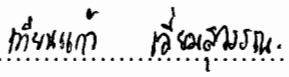
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

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

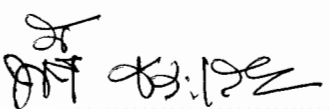
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธรรมเสนา)

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

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

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธรรมเสนา)

วันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษา และได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พชณีย์ ธารเสนา คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจและคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษา จนผู้วิจัยมีความรู้และนำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ กองบิน 4 ที่กรุณาอนุญาตให้เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดจนผู้บังคับฝูงบิน และข้าราชการของ ฝูงบิน 401 ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อกองทัพอากาศ และผู้ที่สนใจศึกษาในงานนิพนธ์เล่มนี้ต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจ อันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารทั่วไป (สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ) รุ่นที่ 2 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมาโดยตลอด จนทำให้มีความสำเร็จในวันนี้

น.อ. ฐานันดร ทิพเวส

57930305: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4

ชานันตร์ ทิพเวส: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4

(WORK MOTIVATION OF THE OFFICERS IN 401 SQUADRON, WING 4) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, รป.ค. 92 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยมีวัตถุประสงค์ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำนวนทั้งหมด 153 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจที่สูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่มี เพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และในส่วน อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

57930305: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK MOTIVATION/ 401 SQUADRON/ WING 4

THANAN THIPAWES: WORK MOTIVATION OF THE OFFICERS IN 401 SQUADRON, WING 4. ADVISOR: SUPRANEE THAMPITUG, D.P.A. 92 P. 2016.

The study of motivation in the performance of official 401 Squadron, Wing 4. The purpose Firstly, the incentive to study the performance of the official 401 Squadron, Wing 4 Secondly, to compare the motivation of employees of 401 Squadron, Wing 4. Classified by personal factors as gender, age, marital status, class rank, qualification working period and average revenue per month. The population in this study include civil servants working at 401 Squadron, Wing 4 total of 153 people. The tools used to collect information, including queries with confidence equal .96 and the statistical methods used in the analysis include the frequency (f), percentage (%), average ( $\mu$ ) and standard deviation ( $\sigma$ ).

The study found that officers working at 401 Squadron, Wing 4 are motivated to perform work as a whole is at the highest level. Considering found that the highest levels of motivation. The relationship between colleagues is a minor security work. Management and administration supervisor. The nature of the work performed and responsibility it was found that consistency there is an incentive to perform at the highest level. The rest is the success of the recognition the opportunity to progress Compensation and Benefits and lowest the working environment was found to have the motivation to perform at a high level.

The motivation for the work that civil servants working at 401 Squadron, Wing 4 gender differences in motivation to work is no difference. And the age, marital status, class rank, qualification working period. And average revenue per month Different incentives for different operations.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	13
ข้อมูลทั่วไปของผู้บิณ 401 กองบิณ 4.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากร.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
เกณฑ์การแปลผล.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	42
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4.....	46
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	57
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	84
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลกำลังพลบรรจุจริงในฝูงบิน 401 กองบิน 4..... 24
2	ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล..... 31
3	สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร..... 35
4	จำนวนประชากรข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่ใช้ในการวิจัย..... 38
5	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามเพศ..... 42
6	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามอายุ..... 43
7	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพ..... 43
8	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ..... 44
9	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 44
10	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลา การทำงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4..... 45
11	จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน..... 45
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 46
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านความรับผิดชอบ..... 47
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านความสำเร็จของงาน..... 48
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านการยอมรับนับถือ..... 49
16	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า..... 50
17	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา..... 51



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	52
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน.....	53
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	54
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	55
22 สรุปผลภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4.....	56
23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามเพศ .....	57
24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามอายุ.....	58
25 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	61
26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ.....	63
27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	65
28 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	68
29 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	70

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ผังโครงสร้างการจัดผู้บังคับ 401 กองบิน 4.....	24

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 (2551) มาตรา 21 กำหนดให้กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้น เพื่อให้สามารถบริหารราชการกองทัพอากาศภายใต้กรอบภารกิจตามกฎหมายเป็นตามนโยบาย ความมั่นคงของรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรี กองทัพอากาศจึงได้กำหนดนโยบายทั่วไป ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยมีแผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามความสำเร็จ ของส่วนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทกองทัพอากาศ คือ การน้อมนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและกระแสพระราชดำรัส “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ราชการกองทัพอากาศอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ การดำรง จิตความสามารถ ในการป้องกันประเทศและการรักษาความมั่นคงภายในควบคู่ไปกับการดำรง จิตความสามารถในการสนับสนุนรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การดำเนินการ ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พร้อมทั้งเตรียม ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปกครองบังคับบัญชาตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า และต้องมี ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเสริมสร้างและปลูกจิตสำนึกให้กำลังพล มีความรัก สามัคคี มีวินัย ศรัทธา และความเสียสละ ควบคู่กับการยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ของกองทัพอากาศ ดำรงความมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557) และแผนแม่บทกองทัพอากาศ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศ โดยทุกส่วนราชการ สังกัดกองทัพอากาศต้องยึดถือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนแม่บทกองทัพอากาศ (กองทัพอากาศ, 2558, หน้า 5)

ทั้งนี้ส่วนราชการสังกัดกองทัพอากาศต้องปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยสามารถตรวจสอบ ประเมิน และรายงานผลได้ตามวงรอบ ที่กำหนดตามนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นก้าวสำคัญตามทิศทางยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ พ.ศ. 2551-2562 กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the best air forces in ASEAN)” ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2558 เป็นปีที่กองทัพอากาศจะพัฒนาให้เป็นกองทัพ

ที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force: NCAF) อย่างสมบูรณ์ เพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการเตรียมการเพื่อเปลี่ยนผ่านมุ่งสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” การพัฒนากองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางนั้น จะต้องพัฒนาทั้ง 6 องค์ประกอบอย่างสมดุล ได้แก่ การบัญชาการและควบคุม (Command and control) ระบบตรวจจับ (Sensor) ผู้ปฏิบัติ/หน่วยปฏิบัติ (Shooter) เครือข่าย (Network) ระบบสนับสนุนและบริการ (Support and services) และทรัพยากรบุคคลและองค์การ (Human and organization) เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของกองทัพอากาศให้สามารถปฏิบัติการรบและปฏิบัติการที่มีใจการรบตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบ รวมถึงภัยธรรมชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนายังคงอยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณนั้น กองทัพอากาศจะเร่งเสริมสร้างคุณภาพกำลังพลทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ตามมาตรฐานสากล เพื่อการพัฒนากองทัพอากาศให้สามารถตอบสนองภารกิจและภัยคุกคามต่าง ๆ ทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กองทัพอากาศ, 2557)

งานด้านทรัพยากรบุคคลหรือด้านกำลังพล จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ ในปี พ.ศ. 2562 และเพื่อเตรียมความพร้อมกองทัพอากาศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงาน คือ การนำสมรรถนะกองทัพอากาศมาเป็นเครื่องมือในการบริหารกำลังพล เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลในทุกสายวิทยาการให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น สามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลให้สอดคล้องตามแนวคิดสมรรถนะกองทัพอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนบริหารและพัฒนากำลังพล การทบทวนและกำหนดความต้องการกำลังพลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สอดคล้องกับกรอบงบประมาณประจำปีที่กองทัพอากาศได้รับ ตลอดจนจัดทำแผนการสรรหาและเลือกสรรกำลังพลให้มีความเหมาะสมในทุกสายวิทยาการที่มีการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ โดยมุ่งพัฒนากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านสงครามอิเล็กทรอนิกส์และสงครามไซเบอร์ การพัฒนาระบบบริหารกำลังพลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจและยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ มุ่งเน้นการบริหารจัดการกำลังพลที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจและยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นที่ไปตามกรอบที่ทางกระทรวงกลาโหมกำหนด เพื่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของกำลังพลในทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้

ในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเหมาะสม ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการบ้านพักอาศัยจะต้องมีความพร้อมและพอเพียงทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ (กองทัพอากาศ, 2558, หน้า 6)

ตามที่กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศ หน่วยงานหลักที่เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติ การกิจของกองทัพอากาศให้สำเร็จลุล่วงไปได้ คือ ฝูงบิน และในปัจจุบันกองทัพอากาศมีฝูงบิน ที่มีอากาศยานประจำการอยู่ทั้งหมด 21 ฝูงบิน แบ่งเป็น ฝูงบินเครื่องบินรบ จำนวน 8 ฝูงบิน เครื่องบินลำเลียง จำนวน 5 ฝูงบิน เฮลิคอปเตอร์ จำนวน 2 ฝูงบิน เครื่องบินฝึก จำนวน 2 ฝูงบิน และเครื่องบินภารกิจอื่น ๆ จำนวน 4 ฝูงบิน ในส่วนของเครื่องบินรบกองทัพอากาศกำหนดให้ ฝูงบิน 401 มีภารกิจหลัก คือ การฝึกนักบินขับไล่/ โจมตี ขึ้นต้น ภารกิจรอง การปฏิบัติการโจมตี ทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ มีที่ตั้งอยู่ ณ กองบิน 4 อำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งต้องทำการฝึกนักบินขับไล่/ โจมตี ปีละ 2 รุ่น รุ่นละ 8-10 คน ดังนั้น ฝูงบิน 401 จึงเป็นฝูงบินที่มีภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งของกองทัพอากาศ การปฏิบัติการกิจของฝูงบินให้ประสบ ความสำเร็จได้เป็นหน้าที่ของกำลังพลทุกคนภายในฝูงบินร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายยุทธการ ฝ่ายการช่างอากาศ ฝ่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายสรรพาวุธ อิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายการข่าว และหมวดสนับสนุน ยอดกำลังพลภายในฝูงบินปัจจุบันมีกำลังพลบรรจุ จำนวน 153 คน แบ่งเป็น นายทหารสัญญาบัตร 46 คน นายทหารชั้นประทวน 107 คน

ผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานในฝูงบิน 401 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ซึ่งเป็นฝูงบินที่ได้รับมอบหมายภารกิจที่สำคัญมาก ฝูงบินหนึ่งของกองทัพอากาศ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่สำคัญยิ่ง รวมทั้งแนวทางในการเสนอแนะ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 เพื่อให้สามารถตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

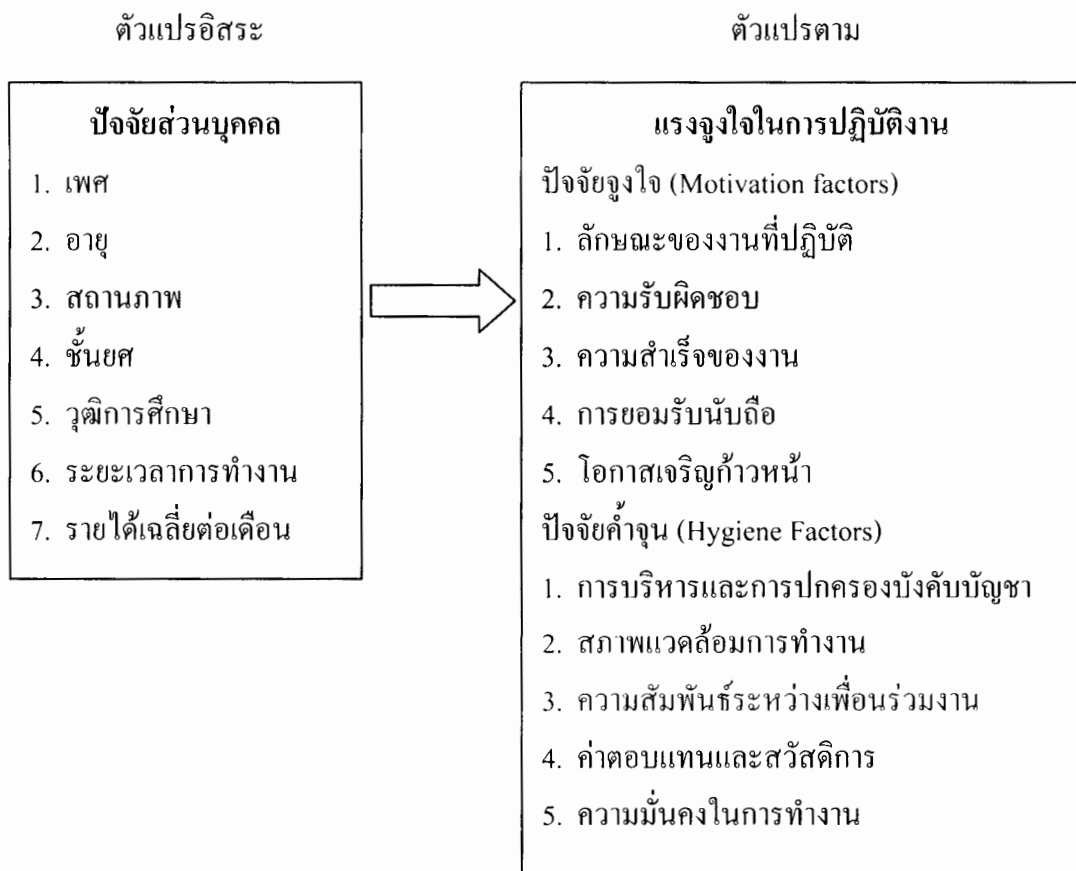
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เพื่อนำผลที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผูกบิน 401 กองบิน 4

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อสรุปนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's two factor theory, 1959) โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4
2. ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้รับไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
  - 2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสเจริญก้าวหน้า
  - 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ชั้นยศ ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี จนถึง นาวาอากาศโท จำนวน 153 คน (ฝ่ายธุรการฝูงบิน 401 กองบิน 4, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 จนถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นระยะเวลาในการดำเนินการ 9 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ข้าราชการทหาร ชั้นยศ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท ที่สังกัด ฝูงบิน 401 กองบิน 4 และปฏิบัติหน้าที่ ณ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2558

ชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศทางทหาร ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท ได้แก่ จ่าอากาศตรี จ่าอากาศโท จ่าอากาศเอก พันจ่าอากาศตรี พันจ่าอากาศโท พันจ่าอากาศเอก

พินิจอากาศเอก (พิเศษ) เรืออากาศตรี เรืออากาศโท เรืออากาศเอก นาวาอากาศตรี และนาวาอากาศโท ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2558

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายรับจากเงินเดือนประจำและเงินเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่หน่วยงาน จ่ายให้แก่ข้าราชการ ผูกบิน 401 กองบิน 4

การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึก ในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และ โอกาส เจริญก้าวหน้า ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยจูงใจทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยจูงใจจะนำไปสู่การจูงใจ ในวิธีการบริหารงานในอนาคต มีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะและขอบเขตของงานตามตำแหน่ง ที่ข้าราชการได้รับมอบหมาย มีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย ตรงกับความรูความสามารถที่จะทำงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ได้รับในทุกชั้นตอน

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่การงานที่ได้รับ การเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสั่งคมอย่างเต็ม ความสามารถของข้าราชการ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายงานที่กำหนด การยอมรับ ผลการกระทำทั้งผลดีและเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพัน ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

3. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการสามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน



ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน

4. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ

5. โอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการ ในหน่วยงาน การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตาม ว่างเวลาที่เหมาะสม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุม ตรวจสอบการบังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้งให้ข้าราชการในหน่วยได้รับความชอบ และเกิดความชอบธรรม

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวข้าราชการที่เอื้ออำนวย ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แสง เสียง อุณหภูมิ รวมถึงความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ใช้สอยอย่าง เพียงพอ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ ในหน่วย ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีความเข้าใจ มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหา

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จ่ายตอบแทนให้กับข้าราชการ

5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของหน่วยงาน รวมถึงความเชื่อมั่นในการประเมินค่าของหน่วยงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับ 401 กองบิน 4
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### ความหมายของแรงจูงใจ (Definition of motive)

การรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะที่มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง ซึ่งส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนย้ายงานสูงขึ้น ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องตระหนักว่าผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้น องค์กรจึงควรปฏิบัติต่อบุคลากรเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงแค่ค่าตอบแทนเท่านั้น ถึงแม้ว่าผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่บุคลากรจะคำนึงถึง แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันที่มีต่อองค์กรและการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ผู้วิจัยจึงรวบรวม นำแนวคิดที่น่าสนใจมากกล่าวถึงไว้ในงานนิพนธ์โดยสังเขปดังนี้

McClelland (1978, p. 68) ให้ความหมายแรงจูงใจ หมายถึง “บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหวหรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ นั่นเอง

Loundon and Bitta (1988, p. 368) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง “สภาวะที่อยู่ในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้ออกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม”

Swedberg and Agevall (2005, p. 170) ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ถดถอย แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดง พฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

Crouse (2005, p. 14) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” ดังนั้น คำว่า แรงจูงใจ จึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550, หน้า 21 อ้างถึงใน พรเพ็ญ ไพรวลัย, 2553, หน้า 9) ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการและพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการที่ตนมีอยู่ ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจได้ต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกกระตุ้นหรือถูกผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ
2. เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

#### **ความหมายของการจูงใจ (Definition of motivation)**

การจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

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

Woolfolk (1993) อธิบายว่า การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan (1996) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำ หรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา

แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

### ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต G. D'ydwalle and Lens (2013, p. 217) อธิบายถึง ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ แม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคก็ยังคงมีพลังขับเคลื่อนฝ่าฟันจนสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้
2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

### ลักษณะของแรงจูงใจ

Sansone and Harackiewicz (2000, p. 257) แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างเราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้มีรายได้ประທังกัน ไปທังผู้บริหาร และลูกน้อง ในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ທังเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุด โดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออก หรือไม่มีที่ไป กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

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

### ประโยชน์ของแรงจูงใจ

ในการพิจารณาประโยชน์ของแรงจูงใจ Gilbert (2013, p. 91) อธิบายประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ในหลาย ๆ ประเด็น สามารถสรุปในการบริหารงานอาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริการงานบุคคล ดังนี้
  - 1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความสามารถมาร่วมการทำงานและรักษาคนดีเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปได้นาน ๆ
  - 1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ
  - 1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
2. แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ดังนี้
  - 2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบมีอุปสรรคหลายประการ เป็นต้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ อ้างว่าตนไม่มีความสามารถ ไม่ต้องการรับผิดชอบงาน หรือผู้บริหารไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่ วิธีการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชายินดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ
  - 2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาลงได้
  - 2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ แรงจูงใจเป็นส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กร ดังนี้
  - 3.1 ช่วยให้อุปสรรคสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและการสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน ทำให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น
  - 3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน
  - 3.3 มีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

## ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริกเทย์เลอร์

Taylor (2007) ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management) วิศวกรชาวอเมริกัน คือ Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการที่ว่าทำงานมากได้

ผลประโยชน์หรือเงินมาก ในขณะที่เน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมากไม่ว่าจะเป็น เรื่องของการกำหนดกรอบเวลา รวมทั้งความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นราย ชั่วโมง ตลอดจนการให้เงินโบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์มีแนวความคิดว่า สิ่งจูงใจทาง เศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่สามารถจูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงาน ได้รับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขา ได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการของเทย์เลอร์ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น ดังนั้น การปฏิบัติ ต่อลูกน้องเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจ ดังนั้น การสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างทุ่มเท จึงยังคงต้องมีมิติเรื่องความสัมพันธ์เข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย

#### ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลแลนด์ ได้รับการสนับสนุนจากผลงานการวิจัยอย่างมาก ตามทฤษฎีของเขานั้นยึดถือความเชื่อว่าการต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี 3 ประการ คือ (Aswathappa, 2005, p. 363)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement หรือ nAch)
2. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for Affiliation หรือ nAff)
3. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for Power หรือ nPow)

แม็คเคลแลนด์ ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้ (Mowen & Minor, 1998, pp. 167-168)

1. บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการศึกษาของแม็คเคลแลนด์ พบว่า 85 เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ เช่น งานการจัดการธุรกิจ เป็นต้น (McClelland, 1978 quoted in Mowen & Minor, 1998, p. 167)

2. บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) แม็คเคลแลนด์ มองความต้องการนี้ คล้ายกับความต้องการระดับที่ 3 ของมาสโลว์ สรุปผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ ในการจัดลำดับ ความสำคัญ ความต้องการที่อยากอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่ง พบว่า บุคคล ที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน



จะเห็นได้ชัดว่าบุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงานมากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

3. บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูง (nPow) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของแม็คเคลเลนด์ มีความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ในทางบวกเป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและคลบ้นดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้ หรือในทางลบเป็นความปรารถนาต้องการ

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

Maslow ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) 5 ชั้น ดังนี้ (Daft, 2007, pp. 229-230)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้วขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม อยากมีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นการต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา เช่น ต้องการเป็นผู้จัดการฝ่าย ต้องการผู้ช่วยผู้จัดการ หรือต้องการสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ในสังคม เป็นต้น

ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และที่สำคัญก็คือ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้น ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานดังกล่าวด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ Maslow นี้ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตามฐานะของแต่ละคนและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย

หรือทางด้านวัตถุประสงค์แล้ว ก็จะมี ความอยากหรือความต้องการที่ละเอียดอ่อนสูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดย Maslow กล่าวว่า เมื่อความต้องการใดเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็ จะไม่จูงใจให้คนทำอะไรขึ้นอีกจนกว่าความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้นและความต้องการระดับสูงก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากจะทำอะไรต่อไป แต่หากความต้องการที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับสูงจะไม่เกิดขึ้น เช่นเดียวกันพฤติกรรมในขณะนั้นจึงเป็นไปเพื่อสนองความต้องการต่ำก่อน ดังนั้น สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยคนแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบำบัดความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่เกิดขึ้นตามความรุนแรง ในแต่ละช่วงเวลาและตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1-5 จะมีความรุนแรงต่อบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ ที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของคนเราจะมีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยคนแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลาตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1-5 และความต้องการนั้นจะมีความรุนแรงต่อบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบความต้องการในลำดับขั้นแรก ๆ ที่ผ่านมามาว่าเป็นอย่างไร

#### ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาใช้ ในปี ค.ศ. 1969 เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG: Existence-Relatedness-Growth theory) สืบเนื่องจากได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow พบว่า ไม่ตรงกับทฤษฎี คือ การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้นของ Maslow อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี ขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการ คือ (Srivastava, 2005, p. 72)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งให้เห็นถึง ความต้องการของมนุษย์แตกต่างไปจากทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow แต่อธิบายในขอบเขตที่กว้างขวางกว่า Maslow

### ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก

ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เฮอริชเบิร์ก ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation hygiene theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้ (Miner, 2007, p. 47)

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎีเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน เฮอริชเบิร์ก พบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยจูงใจทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยจูงใจจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ขอบเขตของงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีลักษณะการปฏิบัติที่มีความน่าสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ตรงกับความรู้ความสามารถที่จะทำงาน และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติ มีความรู้สามารถกระทำได้ในทุกขั้นตอน

1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายงานที่กำหนด การยอมรับผลการกระทำ ทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน

1.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

1.5 โอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยจูงใจทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยจูงใจจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกัน ไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย

2.1 การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและการควบคุม ตรวจสอบ บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติ การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้งให้บุคลากรได้รับความชอบ ความเที่ยงธรรม

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

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมีความเข้าใจ มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหา

2.4 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส และสวัสดิการ ด้านการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงาน ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงาน หรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคณงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงิน ซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอยู่แตกต่างกันในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะพบว่าการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน บางคนขยันหมั่นเพียร ทำงานหนักกว่าคนอื่น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าคนอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยในที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ได้แก่ ความสนใจ ทัศนคติ และความต้องการ ในความเป็นจริงพบว่าคนที่ทำงานหรือกระทำกิจกรรมที่ตนเองชอบหรือสนใจ มักจะยินดีหรือทุ่มเทความพยายามให้กับงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่าการทำงานที่ตนไม่สนใจ นอกจากนี้คนที่มีความสนใจในทางบวกต่องานนั้นก็ขยันหมั่นเพียรทำงานหนักยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสนใจและทัศนคติที่ดีมีต่องานมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และพบว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้นและความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนให้ได้ นอกนั้นได้มีการศึกษาปัจจัยภายนอกของบุคคลหรือปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารในอันที่จะรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ ผู้บริหารจึงควรควบคุมปัจจัยภายนอก โดยพยายามปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและพยายามรักษาปัจจัยแวดล้อมของงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก มี 2 มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่ง เริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปจนถึงไม่มีความไม่พอใจ ดังนั้น ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ไปประยุกต์ใช้นั้น จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน และด้านที่เรียกว่า

ปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนั้นจะช่วยป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นจะทำให้พนักงานมีความสุข หรือมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สิ่งที่คุณได้บังคับบัญชามีความสุข และประการที่สอง สิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน เดิมนั้นการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และการออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่ เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยค้ำจุน หรือเฮอริชเบอร์ก เรียกว่า Hygiene factors นั้น เหมือนกับการมีสุขอนามัยดี ป้องกันเชื้อโรคหรือ โรคภัยไข้เจ็บได้ คือ ป้องกันได้ แต่ไม่ใช่ทำให้แข็งแรง ปัจจัยกลุ่มนี้ หมายถึง รวมเงินเดือน การบริหารงาน การตรวจสอบควบคุมงาน และสภาพการทำงาน เช่น พนักงานทุกคนย่อมมีความหวังว่าจะได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม องค์กรก็ควรบริหารงานให้เหมาะสม ส่วนสภาพของงานก็ต้องเป็นที่พอใจแก่พนักงาน เมื่อองค์กรให้ปัจจัยเหล่านี้แก่พนักงานในบางครั้งก็ให้เปล่าด้วยความจำเป็น หรือให้ตามกฎหมาย แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปเมื่อใด ก็จะทำให้พนักงานไม่พอใจเป็นธรรมดา แล้วผลผลิตก็จะต่ำลง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการและจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาในการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แต่ละทฤษฎีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกัน บางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้าง ๆ หรืออาจจะเป็นการศึกษาในแต่ละยุคสมัยต่าง ๆ บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน แต่ทุกทฤษฎีจะบอกถึงการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์คล้าย ๆ กัน และแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ แต่ละทฤษฎีได้สรุปพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน โดยบอกว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ สิ่งที่ต้องการนั้น คือ แรงจูงใจให้กระทำหรือพฤติกรรม การสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธี ซึ่งมาสโลว์ ได้เสนอกรอบแนวคิดการจูงใจ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต อัลเดอร์เฟอร์ สรุปความต้องการของมนุษย์มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมี 2 มิติ คือ มิติเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงความไม่พอใจในการทำงาน แม็คเคลเลนด ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ แรงจูงใจเพื่อการผูกมิตร ทฤษฎี X มองว่าคนเราซึ่งเกี่ยวข้องบังคับควบคุม ทฤษฎี Y กลับมองว่าคนเราต้องมีความรับผิดชอบ และตามที่เทย์เลอร์ ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีของเขาว่าคนเหมือนเครื่องจักร ถ้าได้รับค่าตอบแทนมาก คนก็ยอมทำงานมากตามค่าแรงที่ได้รับ องค์กรก็มีความเจริญก้าวหน้า หรือมีความเข้มแข็ง เพราะสิ่งที่องค์กรตั้งเกณฑ์ไว้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ นักวิชาการทั้งหลาย จึงได้มีแนวคิดคล้าย ๆ กันว่าแรงจูงใจเกิดมาจากความต้องการและแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ การตอบสนอง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาเมื่อบรรลุผลความเจริญ ความเข้มแข็งก็เกิดกับองค์กร องค์กรก็ได้รับประโยชน์จากการกระทำ แสดงให้เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องและสอดคล้องกันไปตามลำดับเป็นลูกโซ่ ทั้งทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ชเบิร์ก อัลเดอร์เฟอร์ แม็คเคลเลนด เป็นต้น แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมมาก เพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคิด ความคิดเห็น ความตั้งใจ อารมณ์ ความรู้สึก และที่สำคัญที่สุด สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดี ผู้มีแรงจูงใจจะทำให้เกิดความปรารถนาที่ได้รับความสำเร็จจากการทำงานและการแสดงออกตามความต้องการเพื่อให้งานบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับแนวความคิดของทฤษฎีต่างๆ ที่ได้กล่าวมา เหตุผลเพราะว่ามนุษย์เราจะทำอะไรหรือแสดงพฤติกรรมอะไรก็ตามมีมูลเหตุเกิดมาจากแรงจูงใจทั้งสิ้น บางเรื่องก็มีแรงจูงใจมาก บางอย่างก็มีแรงจูงใจน้อย แต่สิ่งที่ต้องการนั้นคืออะไร ถ้ามนุษย์เราไม่มีแรงจูงใจก็ไม่สามารถที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน หรือกระทำการใด ๆ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารควรพิจารณาความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะช่วยให้องค์กรได้รับการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจที่เป็นผลทางบวกและผลทางลบ แต่แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์กับองค์กรจะเป็นแรงจูงใจทางบวก จึงมีการพูดถึงเฉพาะแรงจูงใจในทางบวกเป็นส่วนใหญ่ เพราะเป็นที่ปรารถนาของคนทั่วไป และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยทางบวกนักวิชาการเจ้าของทฤษฎี คือ เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น เป็นปัจจัยที่เสริมให้

คนมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ทำให้คนมีความไม่พอใจในการทำงานที่ทำ เช่น ค่าตอบแทน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างคนในงาน เป็นต้น

ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กร ย่อมมีความต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า จึงพยายามหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานขององค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคิดค้นแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในงานของตน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะใช้ประโยชน์จากการหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่จะเข้าใจบุคลากรแต่ละคนและทั้งกลุ่ม เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจแล้ว จะทำให้ดึงเอาพลังแฝงที่มีอยู่ในตัวบุคลากรมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด เป็นเหตุนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรของตน แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคล เป็นความต้องการของบุคคลโดยธรรมชาติ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนั้น แนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีทักษะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ทำ ทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความมั่นคงเจริญรุ่งเรืองกับประเทศชาติสืบไป

## ข้อมูลทั่วไปของฝูงบิน 401 กองบิน 4

### ประวัติฝูงบิน 401

ในปี พุทธศักราช 2536 กองทัพอากาศมีโครงการจัดหาเครื่องบินขับไล่ฝึก แบบที่ 1 หรือ บ.ขฝ. 1 (L-39 ZA/ART) จากสาธารณรัฐเช็ก จำนวน 40 เครื่อง โดยบรรจุเข้าประจำการ ในปี พ.ศ. 2537 จำนวน 20 เครื่อง, ปี พ.ศ. 2538 จำนวน 16 เครื่อง, ปี พ.ศ. 2539 จำนวน 2 เครื่อง และปี พ.ศ. 2540 จำนวน 2 เครื่อง ตามลำดับ โดยได้อนุมัติบรรจุกำลังพลและเปิดอัตรา ฝูงบิน 101 กองบิน 1 กำหนดให้มีภารกิจหลัก คือ การฝึกนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้น และภารกิจรอง คือ การสนับสนุนทางอากาศโดยใกล้ซิด มีนาวาอากาศโท ชาญชาย เกิดผล เป็นผู้บังคับฝูงบินท่านแรก รับผิดชอบการฝึกนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้น

ต่อมากองทัพอากาศ มีคำสั่งเฉพาะที่ 3 ลงวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2537 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการอำนวยการฝึกนักบินกับ เครื่องบินขับไล่ฝึก แบบที่ 1 แบบรวมการ ซึ่งประกอบด้วย



3 ฝูงบิน คือ ฝูงบิน 101, ฝูงบิน 102 สังกัดกองบิน 1 และฝูงบิน 401 สังกัด กองบิน 4 โดยกำหนดให้ฝูงบิน 101 มีภารกิจการบินนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้น ปีละ 2 รุ่น

ในช่วงปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2543 กองทัพอากาศอนุมัติให้มีการฝึกบินระหว่างครูการบินของฝูงบิน 101 กับครูการบินจากประเทศอิสราเอล เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ทางการบินต่อกัน ซึ่งในเวลาต่อมาได้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้การฝึกนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในขณะนั้นมีนาวาอากาศโท คงศักดิ์ จันทโรโสภา เป็นผู้บังคับฝูงบิน

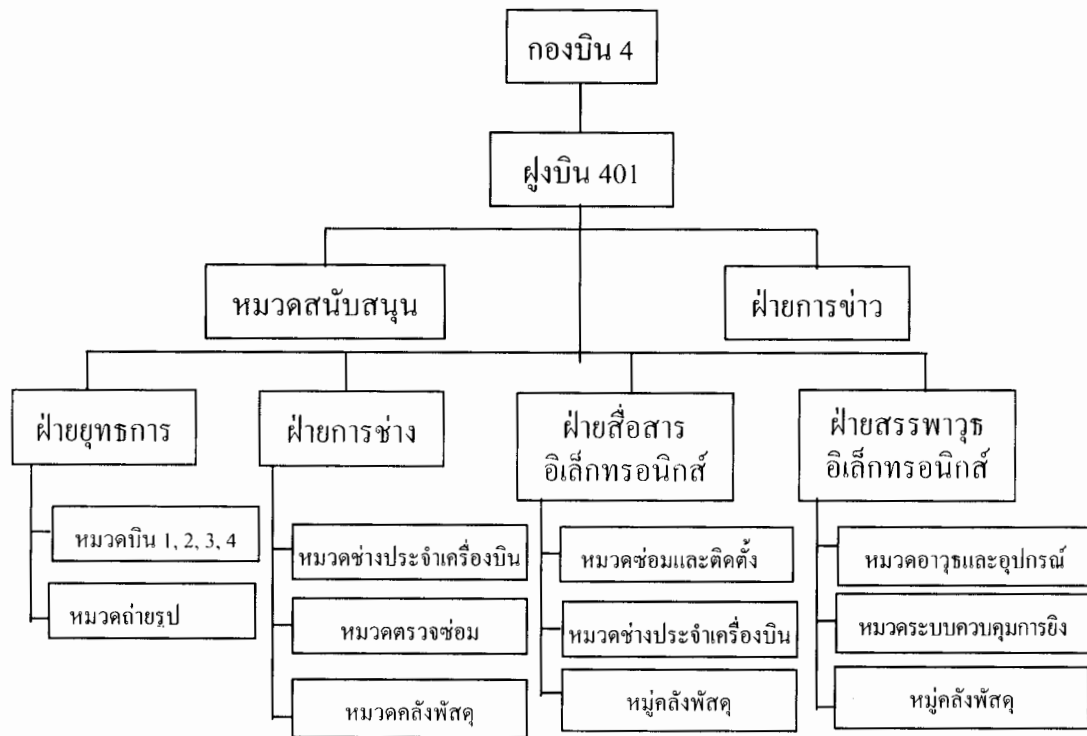
จากนั้นในปี พ.ศ. 2546 กองทัพอากาศได้มีการปรับวงกำลัง บ.ขฝ.1 โดยอนุมัติให้ บ.ขฝ.1 สังกัด ฝูงบิน 101 กองบิน 1 จำนวน 18 เครื่อง ย้ายไปประจำการ ณ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งในขณะนั้นมีนาวาอากาศโท สุรกิจ สมทวิวัฒนากุล เป็นผู้บังคับฝูงบินและดำรงภารกิจฝึก หลักสูตรนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้น ต่อไป

#### **ภารกิจ ฝูงบิน 401**

มีภารกิจเตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะดังนี้ ภารกิจหลัก การฝึกนักบินขับไล่/ โจมตีขั้นต้น ภารกิจรอง 1) การโจมตีทางอากาศ 2) การค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ

#### **โครงสร้างการจัด ฝูงบิน 401**

ฝูงบิน 401 เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบิน 4 และมีหน่วยงานขึ้นตรงจำนวน 6 หน่วย คือ 1) หมวดสนับสนุน 2) ฝ่ายการข่าว 3) ฝ่ายยุทธการ 4) ฝ่ายการช่าง 5) ฝ่ายสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ 6) ฝ่ายสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ รายละเอียดตามผังการจัด



ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างการจัดฝูงบิน 401 กองบิน 4 (ธุรการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4, 2558)

### กำลังพล ฝูงบิน 401

อัตรากำลังพลอนุมัติ ฝูงบิน 401 มีจำนวน 402 คน มีกำลังพลบรรจุจริงในฝูงบิน 401 จำนวนทั้งสิ้น 153 คน โดยแบ่งเป็น ข้าราชการนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 46 คน ข้าราชการนายทหารประทวน จำนวน 107 คน

ตารางที่ 1 ข้อมูลกำลังพลบรรจุจริงในฝูงบิน 401 กองบิน 4 (กำลังพล ฝูงบิน 401 กองบิน 4, 2558)

ลำดับ	แบ่งตามชั้นยศ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ (แบ่งตามเหล่า)
1.	นาวาอากาศโท	1	นบ.
2.	นาวาอากาศตรี	6	นบ.3/ ซอ.1/ สอ.1/ สพ.1
3.	เรืออากาศเอก	13	นบ.10/ สอ.1 / สพ.1/ พด.1
4.	เรืออากาศโท	11	นบ.7/ สบ.1/ ซอ.3
5.	เรืออากาศตรี	12	นบ.8/ ซอ.2/ สอ.1/ สพ.1

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	แบ่งตามชั้นยศ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ (แบ่งตามเหล่า)
6.	พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)	6	ขอ.3/ สอ.1/ สพ.1/ สบ.1
7.	พันจ่าอากาศเอก	46	ขอ.20/ สอ.8/ สพ.7/ สบ.4/ ตห.3/ พด.1/ สห. 1/ ขส.1/ ทร.1
8.	พันจ่าอากาศโท	2	ขอ.2
9.	พันจ่าอากาศตรี	5	ขอ.5
10.	จ่าอากาศเอก	21	ขอ.12/ สพ.3/ สอ.2/ สบ.1/ ตห.1/ พด.1/ ทร.1
11.	จ่าอากาศโท	18	ขอ.6/ สพ.6/ สอ.3/ พด.3
12.	จ่าอากาศตรี	12	ขอ.1/ สพ.4/ สอ.3/ สบ.1/ พด.1
รวมทั้งสิ้น		153	

ที่ตั้งหน่วยงาน ฝูงบิน 401 กองบิน 4 อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ 60140 โทรศัพท์  
02-534-6000 ต่อ 53100

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง จำนวนรวมทั้งสิ้น 150 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการชี้ให้เห็นถึงเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานและความรู้สึกรักว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาปัจจัยที่มีวิเคราะห์เกี่ยวข้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชาได้ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงและพิจารณาถึงปัจจัยและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่

และความต้องการที่จะได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง เงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในชีวิตประจำวัน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญที่สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานความรักและผูกพันที่มีต่อหน่วยงาน อันได้แก่ กรมทหารสารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ให้มีการพัฒนาและทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ในขณะนี้

ทรงชัย จิตหวัง (2553) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และเงินได้รายเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัด โรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ ทั้งปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การควบคุมบังคับบัญชาและด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านชั้นยศ ระดับการศึกษา และเงินได้รายเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพุทธศาสนา จำนวน 6 ด้าน คือ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

95 นาย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลงานงานวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยพิจารณาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงว่าการนำหลักของธรรมะมาใช้ในการบริหาร จะส่งผลโดยตรงต่อระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พรชัย อ้นวงษา (2556) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ โดยการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ จำนวน 271 ราย

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

เกรียงไกร เกษร (2553) เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ แผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวนทั้งหมด 90 นาย

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีในระดับค่อนข้างมาก โดยแรงจูงใจในการทำงาน อันดับ 1 คือ แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับที่ 2 และ 3 คือ แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือ ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน อันดับ 2 คือ เงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน และปัญหาอุปสรรคอันดับ 3 คือ ความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ กับแรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านใด ๆ

โยธิน ชัยมงคล (2556) เรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ นายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก จำนวน 121 คน ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านการยอมรับในการทำงานและความมั่นคง รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และส่วนด้านที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผลการเปรียบเทียบระหว่างค่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีค่าไม่แตกต่างกัน

สายันต์ สามเกลียว (2553) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน จำนวน 9 ด้าน คือ ลักษณะงาน ค่าจ้าง โอกาสในการก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการภายในองค์กร รวมทั้งเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน จำนวน 211 คน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านผลตอบแทนข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่อันดับสุดท้าย และเมื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพและรายได้ ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

พักรบ คัมภะจันทร์ (2555) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตร ในสำนักปลัดบัญชาการกองทัพก และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก จำนวน 192 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยทั้ง 2 ปัจจัย ทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความมั่นคง ในการทำงาน รองลงมา คือ การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุด คือ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานทำให้นายทหารสัญญาบัตรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ และลักษณะงานและความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบอีกว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายน และการบริหารงาน สภาพการทำงาน และการควบคุมบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาทำงาน และรายได้ โดยศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครอง บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองร้อย จำนวน 72 คน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาตามตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาทำงาน และรายได้ จะมีแต่เพียงตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 15 ปีขึ้นไป ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จะแตกต่างจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในกลุ่มอื่น ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ศิลปชัย พรายมี (2550) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง จำนวน 70 คน

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่จากมากไปน้อย ได้ผลดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ



มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง มีอยู่ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ความพึงพอใจในงาน และผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ ในทางตรงข้ามปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง มีดังนี้ คือ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับรายได้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและทำการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยแสดงรายละเอียดได้ตามตาราง

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554)	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมทหาร สารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับ ทหารอากาศดอนเมือง	1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษา 4. ชั้นยศ 5. เงินเดือน 6. อายุราชการ	ศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ 1. ความรู้สึกเชื่อมั่นผูกพันต่ออาชีพ 2. เงินเดือนและสวัสดิการ 3. ความเป็นที่พึงพิงได้ 4. ตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 5. ความสำเร็จของงาน
ทรงชัย จิตหวัง (2553)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการโรงเรียน นายเรือ	1. ชั้นยศ 2. ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 3. ระดับการศึกษา 4. ภูมิฐานะ 5. เงินได้รายเดือน	ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2. ด้านการได้มีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านการเติบโตในหน้าที่การงาน 5. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 3. ด้านความมั่นคงในงาน 4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
บริสุทธิ์ อธิจิต (2556)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง 5. รายได้	5. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 7. ด้านสถานภาพ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการการ ตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี 1. สภาพการปฏิบัติงาน 2. ความพึงพอใจของรายได้ 3. โอกาสความก้าวหน้า 4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน 5. สวัสดิการในหน่วยงาน 6. ความพึงพอใจในงาน
พรชัย อ้นวงษา (2556)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหาร ชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ	1. เพศ 2. อายุ 3. ชั้นยศ 4. ระดับการศึกษา 5. ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 6. รายได้	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านค่าจ้างหรือผลตอบแทน 3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือตำแหน่ง 4. ด้านการยอมรับ 5. ผลประโยชน์ 6. สภาพการทำงาน 7. ผู้บังคับบัญชา 8. เพื่อนร่วมงาน 9. องค์กรและการจัดการ

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
เกรียงไกร เกษร (2553)	การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ของข้าราชการ แผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธา ทหารอากาศ	1. อายุ 2. อายุราชการ 3. การศึกษา 4. รายได้ 5. ตำแหน่ง	ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และ ศึกษาผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้าน 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ผลตอบแทนในการทำงาน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
โยธิน ชัยมงคล (2556)	ขวัญและกำลังใจ ของกำลังพล ในการปฏิบัติงาน ของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือน ทหารบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 5. เงินเดือน 6. ชันยศ	ขวัญและกำลังใจของกำลังพล ในการปฏิบัติงานของนายทหาร ประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก 1. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านสภาพการทำงานและ ความรับผิดชอบ 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน 5. ด้านการยอมรับในการทำงานและ ความมั่นคง 6. ด้านนโยบายการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา 7. ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน
สาธิต์ สามเกลียว (2553)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาล บางขุนเทียน	1. อายุ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพ 4. ประสบการณ์ 5. ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ 6. ชันยศ 7. รายได้ต่อเดือน	1. ลักษณะงาน 2. ค่าจ้าง 3. โอกาสในการก้าวหน้า 4. การได้รับการยอมรับนับถือ 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 6. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. การบริหารจัดการภายในองค์กร

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
พักรบ กัฒตะจันทร์ (2555)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาสำนักงานปลัด บัญชีกองทัพบก	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อายุงาน	ศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงาน 4. ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน 1. เงินเดือนและสวัสดิการ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านนโยบายและการบริหาร 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 6. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัด ร้อยลาดตระเวน ระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา 4. ชั้นยศ 5. ระยะเวลา ทำงาน 6. รายได้	ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านคุณลักษณะงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน 4. ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปร	
		ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ศิลปชัย พรายมี (2550)	ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล ศาลาแดง กองบังคับการตำรวจ นครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจ นครบาล	1. อายุ 2. อายุราชการ 3. ระดับชั้นยศ 4. ระดับรายได้ 5. ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ หน้าที่ 6. ความคิดเห็น ต่อผู้นำหน่วยงาน ด้านภาวะ ผู้บังคับบัญชา	1. ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ 3. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ 5. ด้านการได้รับการสนับสนุนใน ด้านต่างๆ 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากตารางสรุปประเด็นการวิจัยข้างต้น นำมาสรุปเป็นตารางตัวแปรต้นและตัวแปรตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีเนื้อหาใกล้เคียงได้ดังนี้

## ตารางที่ 3 สรุปเปรียบเทียบความสอดคล้องของตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	ชั้นยศ	อายุราชการ	ตำแหน่ง	ภูมิภาค	ตัวแปรตาม
ยุทธนา สุรเชษฐพงษ์ (2554)	✓	✓		✓	✓		✓	✓			ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ทรงชัย จิตหวัง (2553)				✓	✓	✓	✓			✓	แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
บริสุทธิ์ อธิจิต (2556)	✓	✓		✓	✓				✓		ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ชั้นยศ	อายุราชการ	ตำแหน่ง	ภูมิลำเนา	ตัวแปรตาม
พรชัย อันวงษา (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
เกรียงไกร เกสร (2553)		✓		✓	✓			✓	✓		ระดับแรงจูงใจ ในการทำงาน
โยธิน ชัยมงคล (2556)	✓	✓		✓	✓	✓	✓				ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
สายันต์ สามเกลียว (2553)		✓	✓	✓	✓	✓	✓				ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน
พักรบ คัมพะจันทร์ (2555)	✓	✓		✓		✓					ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
พงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554)		✓	✓	✓	✓	✓	✓				แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ศิลปชัย พรายมี (2550)		✓			✓	✓	✓		✓		ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) และการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questions) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กงบปีน 4 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการผู้งบปีน 401 กงบปีน 4 ที่บรรจุจริงจำนวนทั้งสิ้น 153 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด สามารถแบ่งเป็นกลุ่มประชากรตามชั้นยศ ตั้งแต่จ่าอากาศตรีจนถึงนาวาอากาศโท ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่ใช้ในการวิจัย (กำลังพล ฝูงบิน 401 กองบิน 4, 2558)

ลำดับ	แบ่งตามชั้นยศ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ (แบ่งตามเหล่า)
1.	น.ท.-น.ต.	7	นบ.4/ ซอ.1/ สอ.1/ สพ.1
2.	ร.อ.-ร.ต.	36	นบ.25/ ซอ.5/ สอ.2/ สพ.2/ สบ.1/ พด.1
3.	พ.อ.อ.(พ)-พ.อ.ต.	59	ซอ.30/ สอ.9/ สพ.8/ สบ.5/ ตห.3/ พด.1/ สห.1/ ขส.1/ ถร.1
4.	จ.อ.-จ.ต.	51	ซอ.21/ สอ.8/ สพ.13/ สบ.2/ ตห.1/ พด.5/ ถร.1
รวมทั้งสิ้น		153	

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้มาตราวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยแบ่งมาตราวัดออกเป็น 5 ระดับ 10 ด้าน จำนวน 41 ข้อ ประกอบด้วย

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสำเร็จของงาน
4. การยอมรับนับถือ
5. โอกาสเจริญก้าวหน้า

#### ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่

1. การบริหารและการปกครองบังคับบัญชา
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ความมั่นคงในการทำงาน



มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้เสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมความต้องการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำนวน 1 ข้อ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อคำถาม ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่
  - 3.1 ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.2 นาวาอากาศเอก อนุรักษ์ โชติคิลก รองศาสตราจารย์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ
  - 3.3 นาวาอากาศเอก อังคาร อินทรา ผู้บังคับการกองบิน 4
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกรมยุทธการทหารอากาศที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง

หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha (Osborne, 2551, p. 39) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูล กับกลุ่มประชากรข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บังคับกองบิน 4 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่เป็นกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยขอประชุมชี้แจงขั้นตอนการกรอกแบบสอบถามให้กับหัวหน้าฝ่ายการข่าว ยุทธการ การช่าง สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ สรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์ และหมวดสนับสนุน หรือผู้แทน ของข้าราชการในแต่ละฝ่าย พร้อมตอบข้อซักถามด้วยตัวเอง (กรณีมีผู้เกิดข้อสงสัย)
3. แจกแบบสอบถามไปยังหัวหน้าหรือผู้แทนของแต่ละฝ่ายที่มาร่วมประชุมตามจำนวน ประชากรที่มีอยู่ในแต่ละกลุ่ม
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 153 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 146 ชุด คิดเป็น 95.42 เปอร์เซ็นต์
5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ทางสังคมศาสตร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการ ประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ วุฒิกการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. ข้อมูลระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สถิติ Compare mean และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

## เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบิน 401 กองบิน 4 โดยการแปลผลของค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับชั้น จากคะแนนต่ำสุด = 1 และสูงสุด = 5 มีเกณฑ์ในการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของแรงงใจ

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
4.21-5.00	มีแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
2.61-3.40	มีแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
1.00-1.80	มีแรงงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำนวน 153 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	141	96.58
หญิง	5	3.42
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96.58 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 3.42

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	77	52.74
31-40 ปี	37	25.34
41-50 ปี	26	17.81
51 ปีขึ้นไป	6	4.11
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.74 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.34 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.81 และอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	91	62.33
สมรส	44	30.14
หม้าย	7	4.79
หย่าร้าง	4	2.74
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.33 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 30.14 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.79 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก	51	34.93
พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)	54	36.99
เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก	35	23.97
นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท	6	4.11
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีชั้นยศพันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 36.99 รองลงมา คือ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 34.93 เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 23.97 และนาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า	47	32.19
อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า	32	21.92
ปริญญาตรี	59	40.41
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	8	5.48
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.41 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 32.19 อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 21.92 และปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 5.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน  
ในฝูงบิน 401 กองบิน 4

ระยะเวลาการทำงาน (ปี) ในฝูงบิน 401 กองบิน 4	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	65	44.52
5-10 ปี	50	34.25
11-15 ปี	24	16.44
16 ปีขึ้นไป	7	4.79
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในฝูงบิน 401 กองบิน 4 น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.52 รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.25 ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.44 และระยะเวลาการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	24	16.44
10,001-20,000 บาท	36	24.66
20,001-30,000 บาท	32	21.92
30,001-40,000 บาท	11	7.53
มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป	43	29.45
รวม	146	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.45 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.66 มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.92 มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.44 และมีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.53 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. งานที่ท่านทำตรงกับ ความถนัดของท่าน	39 (26.71)	94 (64.38)	9 (6.16)	4 (2.74)	0 (0.00)	4.15	0.65	มาก	5
2. งานที่ท่านทำตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	46 (31.51)	91 (62.33)	6 (4.11)	3 (2.05)	0 (0.00)	4.23	0.62	มากที่สุด	3
3. งานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ พัฒนางานได้	55 (37.67)	77 (52.74)	14 (9.59)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.63	มากที่สุด	1
4. ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม กับตำแหน่งของท่าน	50 (34.25)	80 (54.79)	14 (9.59)	2 (1.37)	0 (0.00)	4.22	0.67	มากที่สุด	4
5. ท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ในทุกขั้นตอน	50 (34.25)	83 (56.85)	12 (8.22)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.25	0.63	มากที่สุด	2
	ภาพรวม					4.23	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานได้ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.28$ ,  $\sigma = 0.63$ ) รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอน ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำตรงกับความถนัดของท่าน ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.65$ )



ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผุ่บปีน 401 กองปีน 4 ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงงูใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างอึ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างอึ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านสามารถทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด	42 (28.77)	93 (63.70)	10 (6.85)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.21	0.59	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความเอาใจใส่ ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำ	38 (26.03)	99 (67.81)	9 (6.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.53	มาก	3
3. ท่านนำข้อบกพร่องที่เคย เกิดขึ้นจากการทำงานมา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อไม่ให้ เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอึ่ง	51 (34.93)	87 (59.59)	8 (5.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.57	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.23	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผุ่บปีน 401 กองปีน 4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านนำข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอึ่ง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำ ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.53$ )

ตารางที่ 14 จำนวน รั้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านสามารถทำงานให้ เสร็จสมบูรณ์และประสบ ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	41 (28.08)	96 (65.75)	9 (6.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.22	0.54	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก การทำงานได้เป็นอย่างดี	44 (30.14)	89 (60.96)	12 (8.22)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.21	0.61	มากที่สุด	3
3. ท่านวางแผน ในการทำงาน เพื่อป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้น	47 (32.19)	86 (58.90)	12 (8.22)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.23	0.62	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ ในผลสำเร็จของงานที่ได้รับ มอบหมาย และทำให้รู้สึก ถึงว่าตนเองมีคุณค่า ต่อหน่วยงาน	36 (24.66)	95 (65.07)	12 (8.22)	3 (2.05)	0 (0.00)	4.12	0.63	มาก	4
ภาพรวม						4.19	0.43	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านวางแผนในการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.62$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้รู้สึกถึงว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.63$ )

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มาปรึกษาหารือเรื่องงาน หรือเรื่องอื่นๆ กับท่าน	41 (28.10)	98 (61.00)	15 (10.3)	1 (0.70)	0 (0.00)	4.16	0.62	มาก	4
2. เพื่อนร่วมงานของท่าน มาขอคำปรึกษาหารือเรื่อง งานหรือเรื่องอื่นๆ กับท่าน	44 (30.14)	89 (60.96)	12 (8.22)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.21	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกว่าได้รับ การยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	44 (30.14)	86 (58.90)	15 (10.27)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.18	0.63	มาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าได้รับ การยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจาก เพื่อนร่วมงานของท่าน	35 (23.97)	89 (60.96)	21 (14.38)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.08	0.64	มาก	5
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงาน ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดง ถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	51 (34.93)	76 (52.05)	17 (11.64)	2 (1.37)	0 (0.00)	4.21	0.69	มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.17	0.48	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านมาขอคำปรึกษาหารือเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ กับท่าน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.61$ ) และท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.69$ ) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.63$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ( $\mu = 4.08, \sigma = 0.64$ )

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านคิดว่าได้รับ การเลื่อนขั้นและเงินเดือน ตามความสำเร็จ ของการทำงานของท่าน	35 (23.97)	96 (65.75)	15 (10.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.57	มาก	3
2. ท่านได้รับการพิจารณา ตำแหน่งให้สูงขึ้นตาม ความสำเร็จของการทำงาน ของท่าน	42 (28.77)	90 (61.64)	14 (9.59)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.19	0.59	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสได้รับ การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม	38 (26.03)	88 (60.27)	19 (13.01)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.12	0.64	มาก	4
4. ท่านรู้สึกที่ได้รับ การสนับสนุนให้มี ความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ ของท่าน	51 (34.93)	76 (52.05)	17 (11.64)	1 (0.68)	1 (0.68)	4.20	0.72	มาก	1
	ภาพรวม					4.16	0.52	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกที่ได้รับ การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถของท่าน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.72$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความสำเร็จของการทำงานของท่าน ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.64$ )

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองบิน 4 ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. หน่วยงานของท่าน มีการบริหารงานเป็นไป ตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายของหน่วยงาน	44 (30.14)	85 (58.22)	16 (10.96)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.18	0.64	มาก	5
2. หน่วยงานของท่านมีระบบ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ	50 (34.25)	84 (57.53)	10 (6.85)	2 (1.37)	0 (0.00)	4.25	0.64	มากที่สุด	2
3. หน่วยงานของท่าน มีการควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	47 (32.19)	85 (58.22)	13 (8.90)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.21	0.66	มากที่สุด	4
4. หน่วยงานของท่าน มีการปกครองบังคับบัญชา มีการควบคุมความประพฤติ ดูแลทุกข์สุขของข้าราชการ อย่างทั่วถึง	55 (37.67)	83 (56.85)	8 (5.48)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.57	มากที่สุด	1
5. หน่วยงานของท่าน มีการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการในหน่วย เป็นไปด้วยความยุติธรรม ชอบธรรม ไม่มีความลำเอียง	51 (34.93)	80 (54.79)	15 (10.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.63	มากที่สุด	2
ภาพรวม						4.24	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองบิน 4 ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชา มีการควบคุมความประพฤติ ดูแลทุกข์สุขของข้าราชการอย่างทั่วถึง เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.51$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และหน่วยงานของท่านมีการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการในหน่วย

เป็นไปด้วยความยุติธรรม ชอบธรรม ไม่มีความลำเอียง ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.64$ )

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ทำงานเหมาะสมในการทำงาน	30 (20.55)	100 (68.49)	16 (10.96)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.55	มาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	41 (28.08)	83 (56.85)	22 (15.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.65	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิเหมาะสมในการทำงาน	36 (24.66)	100 (68.49)	9 (6.16)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.17	0.56	มาก	1
ภาพรวม						4.13	0.50	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.56$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.65$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ทำงาน เหมาะสมในการทำงาน ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.55$ )

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองบิน 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์ มีความรัก สมัครสมานสามัคคีที่ดีต่อกัน	57 (39.04)	76 (52.05)	13 (8.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.63	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานได้อย่างอิสระ	51 (34.93)	91 (62.33)	4 (2.74)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.52	มากที่สุด	2
3. ในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างเข้าใจกัน	58 (39.73)	82 (56.16)	6 (4.11)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.56	มากที่สุด	1
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการให้คำปรึกษาหารือและ ให้ความช่วยเหลือระหว่าง กันเมื่อประสบปัญหา	55 (37.67)	80 (54.79)	11 (7.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.60	มากที่สุด	3
ภาพรวม						4.32	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองบิน 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเข้าใจกัน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.36, \sigma = 0.56$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานได้อย่างอิสระ ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.52$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์ มีความรักสมัครสมานสามัคคีที่ดีต่อกัน ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.63$ ) และในหน่วยงานของท่านมีการให้คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน เมื่อประสบปัญหา ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.60$ )

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือน ที่จ่ายตอบแทนให้ มีความเหมาะสมกับ ภาระงานที่ได้รับ	50 (34.25)	74 (50.68)	16 (10.96)	2 (1.37)	4 (2.74)	4.12	0.86	มาก	3
2. ท่านคิดว่า เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทน ให้มีความเหมาะสม	50 (34.25)	78 (53.42)	15 (10.27)	2 (1.37)	1 (0.68)	4.19	0.73	มาก	2
3. ท่านคิดว่า เงินโบนัส ที่จ่ายตอบแทนให้ มีความเหมาะสม	52 (35.62)	65 (44.52)	22 (15.07)	6 (4.11)	1 (0.68)	4.10	0.85	มาก	4
4. ท่านคิดว่า สวัสดิการและ การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม	56 (38.36)	71 (48.63)	15 (10.27)	3 (2.05)	1 (0.68)	4.22	0.77	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.16	0.65	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าสวัสดิการและการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.77$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดว่า เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลาที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.73$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่า เงินโบนัสที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.85$ )



ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ท่านมีความรู้สึก หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็น หน่วยงานที่มีความมั่นคง	49 (33.56)	84 (57.53)	11 (7.53)	1 (0.68)	1 (0.68)	4.23	0.67	มากที่สุด	4
2. ท่านมีความรู้สึก งานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง	54 (36.99)	78 (53.42)	11 (7.53)	2 (1.37)	1 (0.68)	4.25	0.71	มากที่สุด	2
3. ท่านมีความรู้สึก ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง	54 (36.99)	77 (52.74)	12 (8.22)	2 (1.37)	1 (0.68)	4.24	0.72	มากที่สุด	3
4. ท่านมีความเชื่อมั่น ในความยุติธรรมของระบบ การประเมินค่าส่วนบุคคล	62 (42.47)	70 (47.95)	13 (8.90)	1 (0.68)	0 (0.00)	4.32	0.66	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.26	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในความยุติธรรมของระบบการประเมินค่าส่วนบุคคล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกที่ทำงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.71$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรู้สึกที่หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.67$ )

ตารางที่ 22 สรุปผลภาพรวม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.23	0.50	มากที่สุด	4
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.46	มากที่สุด	4
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	0.43	มาก	6
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.17	0.48	มาก	7
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.16	0.52	มาก	8
6. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	4.24	0.48	มากที่สุด	3
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.13	0.50	มาก	10
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.46	มากที่สุด	1
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.16	0.65	มาก	8
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.26	0.59	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.21	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.46$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.50$ )

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 จำแนกตามปีจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4  
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.50	3.96	0.36
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.23	0.45	4.40	0.49
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	0.43	4.15	0.38
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.17	0.49	4.12	0.23
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.15	0.51	4.40	0.58
6. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	4.24	0.47	4.32	0.70
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.13	0.50	4.20	0.38
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.45	4.45	0.62
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.16	0.65	4.10	0.80
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.26	0.60	4.20	0.51
ภาพรวม	4.21	0.35	4.23	0.38

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้งบปีน 401 กองปีน 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.35$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 3.96, \sigma = 0.36$ )

ด้านความรับผิดชอบพบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.40, \sigma = 0.49$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.45$ )

- ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.19, \sigma = 0.43$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.38$ )
- ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.49$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.23$ )
- ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.40, \sigma = 0.58$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.51$ )
- ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.70$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.47$ )
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.50$ )
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.45, \sigma = 0.62$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.31, \sigma = 0.45$ )
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.16, \sigma = 0.65$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.80$ )
- ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่เป็นเพศชาย ( $\mu = 4.26, \sigma = 0.60$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.51$ )

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.44	4.10	0.62	4.18	0.45	4.47	0.47
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.45	4.22	0.50	4.26	0.44	4.44	0.34
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.21	0.39	4.17	0.53	4.15	0.41	4.29	0.49
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.19	0.41	4.10	0.60	4.20	0.52	4.17	0.43
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.23	0.47	4.05	0.53	4.17	0.62	3.88	0.52

ตารางที่ 24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
6. ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	4.32	0.48	4.20	0.46	4.11	0.47	4.07	0.37
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.19	0.49	4.03	0.51	4.19	0.47	3.83	0.59
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.26	0.44	4.38	0.49	4.38	0.48	4.46	0.40
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.31	0.59	4.06	0.64	4.04	0.65	3.38	0.75
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.23	0.59	4.30	0.62	4.37	0.50	3.83	0.80
ภาพรวม	4.24	0.29	4.16	0.41	4.20	0.41	4.08	0.39

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.29$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.41$ ), ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.41$ ) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.39$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.47$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.44$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.62$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.44$ ,  $\sigma = 0.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = 0.44$ ) และอันดับสุดท้าย อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.45$ ) และอายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.22$ ,  $\sigma = 0.50$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการอายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.49$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.39$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.41$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.52$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.19, \sigma = 0.41$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.60$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.47$ ) (มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.62$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.52$ ))

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.48$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.46$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.37$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.19, \sigma = 0.49$ ) และ 41-50 ปี ( $\mu = 4.19, \sigma = 0.47$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.59$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.46, \sigma = 0.40$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.38, \sigma = 0.49$ ) และอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.38, \sigma = 0.48$ ) และอันดับสุดท้าย อายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.26, \sigma = 0.44$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ( $\mu = 4.31, \sigma = 0.59$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.06, \sigma = 0.64$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.38, \sigma = 0.75$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.37, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา อายุ 30-40 ปี ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.62$ ) และอันดับสุดท้าย อายุ 51 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.80$ )

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4  
จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส							
	โสด		สมรส		หม้าย		หย่าร้าง	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.42	4.18	0.54	4.00	0.75	3.60	0.50
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.43	4.30	0.43	4.19	0.69	3.83	0.69
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	0.38	4.26	0.48	4.21	0.55	3.50	0.35
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.17	0.42	4.22	0.56	4.14	0.63	3.55	0.30
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.20	0.46	4.16	0.58	4.07	0.69	3.44	0.13
6. ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	4.28	0.48	4.28	0.39	4.03	0.51	3.40	0.52
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.15	0.48	4.13	0.52	4.23	0.50	3.50	0.19
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	4.32	0.45	4.38	0.47	4.21	0.44	4.00	0.41
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	0.64	4.10	0.68	4.18	0.45	3.44	0.38
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.26	0.64	4.30	0.47	4.32	0.66	3.62	0.43
ภาพรวม	4.23	0.29	4.23	0.38	4.16	0.54	3.59	0.18

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.29$ ) และสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.38$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 0.18$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.42$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพสมรส ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.60$ ,  $\sigma = 0.50$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.43$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพโสด ( $\mu = 4.22, \sigma = 0.43$ ), หม้าย และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.69$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.26, \sigma = 0.48$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.55$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.50, \sigma = 0.35$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.22, \sigma = 0.56$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพโสด ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.42$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.55, \sigma = 0.30$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.46$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพสมรส ( $\mu = 4.16, \sigma = 0.58$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.44, \sigma = 0.13$ )

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ( $\mu = 4.28, \sigma = 0.48$ ) และสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.28, \sigma = 0.39$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.40, \sigma = 0.52$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพโสด ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.48$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.50, \sigma = 0.19$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส ( $\mu = 4.38, \sigma = 0.47$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพโสด ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.45$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.41$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด ( $\mu = 4.22, \sigma = 0.64$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.45$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.44, \sigma = 0.38$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.66$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา สถานภาพสมรส ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.47$ ) และอันดับสุดท้าย สถานภาพหย่าร้าง ( $\mu = 3.62, \sigma = 0.43$ )



ตารางที่ 26 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4  
จำแนกตามชั้นยศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชั้นยศ							
	จ่าอากาศตรี- จ่าอากาศเอก		พันจ่าอากาศตรี- พันจ่าอากาศเอก		เรืออากาศตรี- เรืออากาศเอก		นาวาอากาศตรี- นาวาอากาศโท	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.67	4.32	0.41	4.21	0.33	3.97	0.15
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.12	0.56	4.34	0.41	4.23	0.35	4.22	0.27
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.55	4.28	0.37	4.16	0.30	4.00	0.32
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	0.58	4.24	0.47	4.13	0.36	4.03	0.15
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.13	0.61	4.27	0.50	4.12	0.34	3.67	0.38
6. ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	4.26	0.64	4.27	0.35	4.20	0.37	4.07	0.33
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.22	0.52	4.20	0.49	4.02	0.40	3.50	0.35
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.24	0.46	4.40	0.45	4.33	0.46	4.25	0.42
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.16	0.77	4.20	0.52	4.22	0.54	3.46	0.89
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.63	4.44	0.51	4.27	0.58	3.67	0.52
ภาพรวม	4.17	0.42	4.30	0.32	4.19	0.20	3.88	0.16

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.32$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ข้าราชการที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.19, \sigma = 0.20$ ), ข้าราชการที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.42$ ) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.16$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.41$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-

เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.33$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.15$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.34, \sigma = 0.41$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.35$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.56$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.28, \sigma = 0.37$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.16, \sigma = 0.30$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.32$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.47$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.36$ ), จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.58$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.15$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.27, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.61$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.67, \sigma = 0.38$ )

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.27, \sigma = 0.35$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.26, \sigma = 0.64$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.33$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.22, \sigma = 0.52$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.49$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.50, \sigma = 0.35$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.40, \sigma = 0.45$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา

ที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.33, \sigma = 0.46$ ) และอันดับสุดท้าย จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.46$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.22, \sigma = 0.54$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.52$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.46, \sigma = 0.89$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) ( $\mu = 4.44, \sigma = 0.51$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ( $\mu = 4.27, \sigma = 0.58$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ( $\mu = 3.67, \sigma = 0.52$ )

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา							
	มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า		อนุปริญญา ปวส.หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.53	4.33	0.44	4.15	0.46	3.90	0.61
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.47	4.41	0.40	4.17	0.45	4.13	0.50
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.40	4.34	0.37	4.06	0.43	4.03	0.53
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.23	0.47	4.35	0.38	4.00	0.51	4.28	0.40
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.18	0.60	4.42	0.39	4.02	0.48	4.06	0.29
6. ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	4.35	0.59	4.32	0.38	4.15	0.41	3.98	0.38
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.24	0.55	4.36	0.34	3.95	0.47	3.88	0.35
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.53	4.45	0.39	4.30	0.45	4.25	0.44
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.22	0.70	4.33	0.39	4.00	0.72	4.31	0.50
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.61	4.54	0.37	4.22	0.64	4.34	0.55
ภาพรวม	4.24	0.37	4.39	0.26	4.10	0.33	4.12	0.36

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฟungsbin 401 กองบิน 4 พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.39, \sigma = 0.26$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.37$ ), ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.12, \sigma = 0.36$ ) และอันดับสุดท้าย ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.33$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.33, \sigma = 0.44$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.31, \sigma = 0.53$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 3.90, \sigma = 0.61$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.41, \sigma = 0.40$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.47$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.13, \sigma = 0.50$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.34, \sigma = 0.37$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.40$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.03, \sigma = 0.53$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.35, \sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.28, \sigma = 0.40$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.51$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษานุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.42, \sigma = 0.39$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.60$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ( $\mu = 4.02, \sigma = 0.48$ )

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.35, \sigma = 0.59$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.32, \sigma = 0.38$ )

และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 3.98, \sigma = 0.38$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา ปวส.

หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.36, \sigma = 0.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.55$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษา

ปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.35$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา

ปวส. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.45, \sigma = 0.39$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา

ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ( $\mu = 4.30, \sigma = 0.45$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท

หรือสูงกว่า ( $\mu = 4.25, \sigma = 0.44$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา ปวส.

หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.33, \sigma = 0.39$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา

ปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.31, \sigma = 0.50$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

( $\mu = 4.00, \sigma = 0.72$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา ปวส.

หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.54, \sigma = 0.37$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษา

ปริญญาโทหรือสูงกว่า ( $\mu = 4.34, \sigma = 0.55$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีวุฒิศึกษามัธยมศึกษา

ตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ( $\mu = 4.11, \sigma = 0.61$ )

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตาม  
ระยะเวลาการทำงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการทำงาน							
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16 ปีขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.45	4.20	0.51	4.13	0.53	4.11	0.76
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.41	4.23	0.51	4.22	0.47	4.10	0.50
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.24	0.39	4.15	0.48	4.20	0.43	4.07	0.45
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.24	0.40	4.13	0.56	4.08	0.48	4.03	0.51
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.26	0.49	4.07	0.53	4.15	0.56	3.96	0.37
6. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา	4.34	0.51	4.23	0.44	4.07	0.39	3.97	0.37
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.16	0.53	4.15	0.45	4.11	0.54	3.86	0.26
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.44	4.40	0.46	4.26	0.49	4.43	0.47
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.27	0.69	4.11	0.62	4.07	0.61	3.82	0.40
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.17	0.64	4.35	0.55	4.38	0.51	4.00	0.56
ภาพรวม	4.25	0.30	4.20	0.37	4.17	0.39	4.04	0.36

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.25, \sigma = 0.30$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.37$ ), ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.39$ ) และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.04, \sigma = 0.36$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.29, \sigma = 0.45$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.11, \sigma = 0.76$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.25, \sigma = 0.41$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.23, \sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.10, \sigma = 0.50$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.39$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.43$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.07$ ,  $\sigma = 0.45$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.40$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.03$ ,  $\sigma = 0.51$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = 0.49$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.56$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.96$ ,  $\sigma = 0.37$ )

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.34$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.44$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.37$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.16$ ,  $\sigma = 0.53$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.45$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.26$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.47$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.46$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ( $\mu = 4.26$ ,  $\sigma = 0.49$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ( $\mu = 4.27$ ,  $\sigma = 0.69$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.11$ ,  $\sigma = 0.62$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = 0.40$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.51$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.55$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.56$ )

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน									
	น้อยกว่า 10,000 บาท		10,001-20,000 บาท		20,001-30,000 บาท		30,001-40,000 บาท		40,001 ขึ้นไป	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.52	4.24	0.51	4.17	0.48	4.20	0.68	4.15	0.43
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.42	4.21	0.55	4.29	0.45	4.18	0.50	4.19	0.38
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.42	0.43	4.17	0.37	4.24	0.42	4.16	0.49	4.06	0.43
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.43	0.38	4.17	0.39	4.09	0.59	4.20	0.48	4.07	0.48
5. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	4.40	0.48	4.15	0.56	4.14	0.61	4.00	0.45	4.09	0.42
6. ด้านการบริหารและการปกครอง บังคับบัญชา	4.52	0.63	4.27	0.39	4.13	0.47	4.09	0.52	4.18	0.39
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.38	0.50	4.20	0.49	4.09	0.56	4.03	0.46	3.99	0.41
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	4.39	0.51	4.20	0.39	4.30	0.49	4.57	0.42	4.34	0.46
9. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.46	0.63	4.18	0.51	4.05	0.72	3.66	0.77	4.18	0.61
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.29	0.48	4.26	0.63	4.27	0.63	4.11	0.63	4.26	0.61
ภาพรวม	4.40	0.29	4.21	0.33	4.18	0.43	4.12	0.37	4.15	0.29

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 พบว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.29$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.33$ ), รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.43$ ), รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.29$ ) และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.37$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.43$ ,  $\sigma = 0.52$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป ( $\mu = 4.15$ ,  $\sigma = 0.43$ )

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.42$ ) และ 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.45$ ) มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน



มากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.21, \sigma = 0.55$ )

และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.18, \sigma = 0.50$ )

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.42, \sigma = 0.43$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 4.24, \sigma = 0.42$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 ขึ้นไป ( $\mu = 4.06, \sigma = 0.43$ )

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.43, \sigma = 0.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.48$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 ขึ้นไป ( $\mu = 4.07, \sigma = 0.48$ )

ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.40, \sigma = 0.48$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.15, \sigma = 0.56$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.00, \sigma = 0.45$ )

ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.52, \sigma = 0.63$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.27, \sigma = 0.39$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.09, \sigma = 0.52$ )

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.38, \sigma = 0.50$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.49$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 ขึ้นไป ( $\mu = 3.99, \sigma = 0.41$ )

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.57, \sigma = 0.42$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.39, \sigma = 0.51$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.20, \sigma = 0.39$ )

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.46, \sigma = 0.63$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

10,001-20,000 บาท ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.51$ ) และมากกว่า 40,001 ขึ้นไป ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.61$ )

และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 0.77$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.48$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ( $\mu = 4.27$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และอันดับสุดท้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ( $\mu = 4.11$ ,  $\sigma = 0.63$ )

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฟู้งบิน 401 กองบิน 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฟู้งบิน 401 กองบิน 4 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฟู้งบิน 401 กองบิน 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 146 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีผลการวิจัยรวมทั้งข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการฟู้งบิน 401 กองบิน 4 พบว่า กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด ในขณะที่สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด สถานภาพหย่าร้าง มีน้อยที่สุด และชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี ถึง พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) มีจำนวนมากที่สุด ชั้นยศ นาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท มีน้อยที่สุด โดยที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีน้อยที่สุด ขณะที่ระยะเวลาการทำงานในฟู้งบินน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด ระยะเวลาการทำงานในฟู้งบินมากกว่า 16 ปี มีน้อยที่สุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาท มีจำนวนมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 ถึง 40,000 บาท มีน้อยที่สุด

2. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฟู้งบิน 401 กองบิน 4 พบว่า ในภาพรวมข้าราชการฟู้งบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่เป็นเพศชาย

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ข้าราชการที่มีชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 401 กองบิน 4

ตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 401 กองบิน 4 ตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป และอันดับสุดท้ายข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดโรงเรียนนายเรือ จำนวน 260 นาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร เกษร (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ แผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ จำนวน 90 นาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพักรบ คัมพะจันทร์ (2555) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นายทหารสัญญาบัตรในสำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก จำนวน 192 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการในสังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองร้อย จำนวน 72 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาพรวม อยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ชั้นยศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

เพศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ผู้หญิง 401 กองบิน 4 ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการเพศชาย

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานของข้าราชการเพศหญิงมีจำนวนน้อยกว่าเพศชายและทำหน้าที่เป็นส่วนสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนข้าราชการด้วยกัน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับข้าราชการเพศหญิงส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบสูง ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความเอาใจใส่ในหน้าที่การงานที่ได้รับ ดังนั้น จึงมีโอกาสความเจริญก้าวหน้าไม่แตกต่างจากข้าราชการเพศชาย เป็นผลให้ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยธิน ชัยมงคล (2556) ที่ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน กรมกิจการพลเรือนทหารบก พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ผู้หญิง 401 กองบิน 4 ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี อายุ 30-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของหน่วยงาน ฝั่งสำเร็จการศึกษาและมาบรรจุรับราชการใหม่ ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ ในการทำหน้าที่สูง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งทำให้การปกครอง บังคับบัญชาเป็นไปโดยไม่มียากนัก ทั้งยังมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการรับราชการ อีกมาก ประกอบกับยังมีภาระครอบครัวมีน้อย จึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับสูง เป็นผลให้ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร เกษร (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กอง โรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ผู้หญิง 401 กองบิน 4 ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ โสด และสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีสถานภาพหม้ายและสถานภาพ หย่าร้าง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีสถานภาพ โสดจะมีเวลาทุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากมีภาระด้านอื่นน้อยและสามารถมีเวลาในการเข้าสังคมมาก จึงทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงกว่า ในขณะที่ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส

ต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่า มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานมากกว่า จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกับข้าราชการที่มีสถานภาพหม้ายและหย่าร้างที่อาจมีสภาพจิตใจและความพร้อมด้านครอบครัวน้อยกว่า เป็นผลให้ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ผู่บังคับ 401 กองบิน 4 ที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก ชั้นยศ จ่าอากาศตรี-จ่าอากาศเอก และชั้นยศ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีชั้นยศ พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) อยู่ในระดับผู้ที่มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบสูง เช่น ระดับหัวหน้าชุดหรือระดับนายตรวจต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จึงโอกาสเจริญก้าวหน้ามาก มีความมั่นคงในการทำงานและมีความมั่นคงในชีวิตสูง เป็นผลให้ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิภพ อรุณเลิศ (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1 กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ผู่บังคับ 401 กองบิน 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า และวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาปริญญาตรี

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่จะมีคุณสมบัติเหมาะสม ระดับหัวหน้าชุดหรือระดับนายตรวจ จึงต้องมีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามาก มีความมั่นคงในการทำงานสูง เป็นผลให้ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ระดับการศึกษา

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร เกษร (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาและมาบรรจุรับราชการใหม่ หรือถูกย้ายมาประจำการจากหน่วยอื่น ดังนั้นจึงเป็นข้าราชการที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานและ เอาใจใส่ในหน้าที่รับผิดชอบ จึงพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งทำให้การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปโดยง่าย ทั้งยังมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการรับราชการอีกมาก ประกอบกับยังมีภาระครอบครัวมีน้อย จึงมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับสูง เป็นผลให้ข้าราชการที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท เป็นข้าราชการจบใหม่ที่เพิ่งถูกบรรจุรับราชการในหน่วย จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง ประกอบกับลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติเป็นงานที่มีความท้าทาย และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การซ่อมบำรุงหรือสนับสนุนให้อากาศยานสามารถทำการบินเพื่อทำการรบได้ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นผลให้ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงชัย จิตหวัง (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ พบว่า เงินได้รายเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร เกษร (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ



ในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานต่ำที่สุด โดยเฉพาะอาคารสถานที่ในการทำงานของกลุ่มที่มีชั้นยศระดับ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ซึ่งเป็นระดับหัวหน้าฝ่าย

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสำรวจและปรับปรุงอาคารสำนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานหรือการจัดทำโครงการพัฒนา 5 ส เพื่อจัดระเบียบอาคารสำนักงานให้มีความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่ง ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สูงมาก โดยเฉพาะเงินโบนัสของกลุ่มที่มีชั้นยศ ระดับ นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท ในระดับหัวหน้าฝ่ายที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง รวมทั้งมีภาระหน้าที่มากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากการจ่ายเงินโบนัสในระบบราชการจะจ่ายเป็นภาพรวมเท่า ๆ กัน ซึ่งถือว่าน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ จึงทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสร้างแรงจูงใจด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เช่น การพิจารณาบำเหน็จเป็นกรณีพิเศษ หรือการส่งเสริมในตำแหน่ง ชั้นยศ ที่สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่พบเสนอต่อผู้บังคับบัญชาของ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือเยียวยาในกรอบที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บางด้านไม่สูงมาก เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อทราบปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อนำไป แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่สูงมาก คือ กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างและกลุ่มที่มีอายุเกิน 51 ปีขึ้นไป ถึงแม้ข้าราชการ 2 กลุ่มนี้ จะเป็นคนกลุ่มน้อย แต่ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่ควรละเลย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่ดี ควรสอดส่องดูแลขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อแสดงให้เห็นว่าแม้เป็นคนกลุ่มน้อย ของหน่วยงานก็ยังคงให้ความสำคัญ เพราะข้าราชการทุกคนล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรหาเวลาพูดคุยกับข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มนี้ เพื่อให้ทราบปัญหา ข้อขัดข้องเกี่ยวกับเรื่องใด ซึ่งจะสามารถทราบถึงปัญหาที่แท้จริง เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำ หรือช่วยแก้ปัญหาได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น ได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมถึงสาเหตุ ที่ทำให้คนทั้ง 2 กลุ่ม จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึก โดยควรให้ข้าราชการทุกท่านได้มีการนำเสนอความคิดเห็นอย่างกว้างขวางมากขึ้น

3. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ศึกษาวิจัยเฉพาะกับข้าราชการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4 เท่านั้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยกับข้าราชการในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยจะสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่

## บรรณานุกรม

- กองทัพอากาศ. (2557). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ พ.ศ.2551-2562 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2557) *วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ*. เข้าถึงได้จาก [http://imgcdn.rtaf.mi.th/2557/admin/rtaf\\_25570422143206.pdf](http://imgcdn.rtaf.mi.th/2557/admin/rtaf_25570422143206.pdf)
- กองทัพอากาศ. (2558). *นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2558*. เข้าถึงได้จาก [http://imgcdn.rtaf.mi.th/web/rtafpolicy/RTAF\\_Policy\\_58.pdf](http://imgcdn.rtaf.mi.th/web/rtafpolicy/RTAF_Policy_58.pdf)
- กำลังพล ฝูงบิน 401 กองบิน 4. (2558). *ข้อมูลกำลังพลบรรจุจริงในฝูงบิน 401 กองบิน 4*. นครสวรรค์: กำลังพล ฝูงบิน 401 กองบิน 4.
- เกรียงไกร เกษร. (2553). *การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการแผนกเครื่องปรับอากาศ กองโรงงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงชัย จิตหวัง. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โรงเรียนนายเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธูกรการ ฝูงบิน 401 กองบิน 4. (2558). *ผังโครงสร้างการจัดฝูงบิน 401 กองบิน 4*. นครสวรรค์: ฝูงบิน 401 กองบิน 4.
- บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์*. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ คณะสงฆ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พงษ์พิภพ อรุณเลิศ. (2554). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรชัย อ้นวงษา. (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมสวัสดิการทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเพ็ญ ไพรวัลย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม กรณีศึกษา สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 7*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551, (2551, 31 มกราคม).  
 ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 35-50.
- พักรบ คัมภะจันทร์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตรกรณีศึกษา*  
 สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยูทธนา สุระเชษฐพงษ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหาร*  
*สารวัตรทหารอากาศ สำนักงานผู้บังคับกองทหารอากาศดอนเมือง. งานนิพนธ์รัฐศาสตร*  
*มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และ*  
*นิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- โยธิน ชัยมงคล. (2556). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน*  
*กรมกิจการพลเรือนทหารบก. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา*  
*การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิลปชัย พรายมี. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ*  
*นครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล.*  
*ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,*  
*วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สายันต์ สามเกลียว. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับชั้น*  
*ประทวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร*  
*มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Aswathappa, K. (2005). *Human resource and personnel management* (7<sup>th</sup> ed.). New York:  
 McGraw-Hill.
- Crouse, N. (2005). *Motivation is an inside job: How to really get your employees to deliver the*  
*results you need.* New York: Universe.
- Daft, R. L. (2007). *Organization theory and design* (9<sup>th</sup> ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Domjan, M. P. (1996). *The principles of learning and behavior.* Belmont, CA: Thomson.
- D'ydewalle, G., & Lens, W. (2013). *Cognition in human motivation and learning* Abingdon.  
 Oxon: Psychology Press.
- Gilbert, G. C. (2013). *Motive: The key element of success.* New Jersey: Trafford Publishing.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.

- Loudon, D. & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- McClelland, D C. (1978) Managing motivation to expand human freedom. *American Psychologist*, 33(3), 201-202.
- Miner, J. B. (2007). *Organizational behavior*. New York: M. E. Sharpe.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (1998). *Consumer behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Osborne, J. W. (2008). Sweating the Small Stuff in Educational Psychology: How trends in effect size and power reporting failed to change from 1969 to 1999, and what that means for the future of changing practices. *Educational Psychology*, 28(2) 1-10.
- Sansone, C. J., & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*. San Diego, CA: Academic Press.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Englewood Cliffs.
- Srivastava, S. K. (2005). *Organizational behaviour and management*. New Delhi: Sarup & Sons.
- Swedberg, R. & Agevall, O. (2005). *The Max Weber dictionary: Key words and central concepts*. Stanford, Calif: Stanford Social Sciences.
- Taylor, F. W. (2007). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Woolfolk, A. E. (1993). *Education psychology* (5<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บังคับ 401 กองบิน 4 โดยแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30-40 ปี

( ) 41-50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย

( ) หย่าร้าง

4. ชั้นยศ

( ) จำอากาศตรี-จำอากาศเอก

( ) พันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก (พิเศษ)

( ) เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก

( ) นาวาอากาศตรี-นาวาอากาศโท

5. วุฒิกการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า

( ) อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

6. ระยะเวลาการทำงานในผู้บังคับ 401 กองบิน 4 (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5-10 ปี

( ) 11-15 ปี

( ) 16 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ)

- ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท                      ( ) 10,001-20,000 บาท  
 ( ) 20,001-30,000 บาท                      ( ) 30,001-40,000 บาท  
 ( ) มากกว่า 40,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 กรุณาทำเครื่องหมายเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)</b>					
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
1. งานที่ท่านทำตรงกับความถนัด ของท่าน					
2. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. งานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานได้					
4. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
5. ท่านมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ในทุกขั้นตอน					



ความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
6. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
7. ท่านมีความเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เป็นประจำ					
8. ท่านนำข้อบกพร่องที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอีก					
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
9. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี					
11. ท่านวางแผนในการทำงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
<b>ด้านความสำเร็จของงาน (ต่อ)</b>					
12. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและทำให้รู้สึกถึงว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านมาปรึกษาหารือเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ กับท่าน					
14. เพื่อนร่วมงานของท่านมาขอคำปรึกษาหารือเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ กับท่าน					

ความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ของท่าน					
16. ท่านรู้สึกว่าได้รับการยกย่องชมเชย หรือแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน ของท่าน					
17. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่แสดงถึงการยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน					
<b>ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า</b>					
18. ท่านคิดว่าได้รับการเลื่อนขั้น และเงินเดือนตามความสำเร็จ ของการทำงานของท่าน					
19. ท่านได้รับการพิจารณาตำแหน่ง ให้สูงขึ้นตามความสำเร็จของการทำงาน ของท่าน					
20. ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือได้รับ การฝึกอบรมเพิ่มเติม					
21. ท่านรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถของท่าน					

ความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors )</b>					
<b>ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา</b>					
22. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ของหน่วยงาน					
23. หน่วยงานของท่านมีระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ					
24. หน่วยงานของท่านมีการควบคุม ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
25. หน่วยงานของท่านมีการปกครอง บังคับบัญชา มีการควบคุมความประพฤติ คุณลักษณะของข้าราชการอย่างทั่วถึง					
26. หน่วยงานของท่านมีการให้ความดี ความชอบ การลงโทษ การบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการในหน่วยเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม ชอบธรรม ไม่มีความลำเอียง					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>					
27. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ ทำงานเหมาะสมในการทำงาน					
28. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานเหมาะสมเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน					
29. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน					

ความคิดเห็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน</b>					
30. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ของท่านมีความสัมพันธ์ มีความรัก สมัครสมานสามัคคีที่ดีต่อกัน					
31. ท่านสามารถมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันในหน่วยงาน ได้อย่างอิสระ					
32. ในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่าง เข้าใจกัน					
33. ในหน่วยงานของท่านมีการให้ คำปรึกษาหารือและให้ความช่วยเหลือ ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา					
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
34. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่จ่ายตอบแทนให้ มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ					
35. ท่านคิดว่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่จ่ายตอบแทนให้มีความเหมาะสม					
36. ท่านคิดว่าเงินโบนัสที่จ่ายตอบแทน ให้มีความเหมาะสม					
37. ท่านคิดว่า สวัสดิการและการช่วยเหลือ ในด้านต่างๆ มีความเหมาะสม					

