

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์

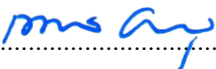
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เสนอโดย
จำอากาศเอกพัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิชัย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
วันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณติลภรณ์รัฐสา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
ชื่อนักศึกษา	พัฒนภูมิ ภู่วัฒนวิชย์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจฯ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ, ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งกรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์อย่างดียิ่งเพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ดร.นฤมล รื่นไวย์ อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.), ร.ต.ประสิทธิ์ ท้าวโกษา รองหัวหน้าหมวดซ่อมอากาศยาน 2 ฝ่ายซ่อมอากาศยานและเครื่องยนต์ แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 2 และข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้ศึกษาวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้ง ขอขอบคุณเจ้าของตำรา เอกสารงานวิจัยทุกชิ้นที่ได้อ้างอิงไว้จนทำให้ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมกับความสำเร็จในครั้งนี้ ซึ่งมีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

พัฒนภูมิ ภูวัฒนวิชัย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	22
ข้อมูลเกี่ยวกับกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2.....	41
ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกอง เทคนิค กองบิน 2.....	51
ตอนที่ 4 การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี.....	54

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	61
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	61
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	72
ภาคผนวก ข การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)....	82
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	95
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	97
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	101

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	สังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจ.....	18
ตาราง 2	สังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	26
ตาราง 3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตาราง 4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม.....	41
ตาราง 5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	42
ตาราง 6	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการได้รับการยอมรับ.....	43
ตาราง 7	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	43
ตาราง 8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านลักษณะงานที่ทำ.....	44
ตาราง 9	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย จูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความรับผิดชอบ.....	45
ตาราง 10	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม.....	45
ตาราง 11	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร.....	46
ตาราง 12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	47
ตาราง 13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล.....	47

ตาราง 14	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	48
ตาราง 15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	49
ตาราง 16	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านตำแหน่งงาน.....	49
ตาราง 17	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	50
ตาราง 18	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านสภาพการทำงาน.....	51
ตาราง 19	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม....	51
ตาราง 20	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านคุณภาพงาน.....	52
ตาราง 21	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปริมาณงาน.....	52
ตาราง 22	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านเวลา.....	53
ตาราง 23	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าใช้จ่าย	54
ตาราง 24	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter.....	55
ตาราง 25	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter.....	56

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์, และ เฮอรัชเบิร์ก (Maslow & Herzberg).....	14

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1 บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการของกระทรวงกลาโหม อาศัยความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง และกองทัพไทย โดยมาตรา 17 ได้แบ่งส่วนราชการของกองทัพไทยไว้ดังนี้ คือ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา และในมาตราที่ 21 กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, 2551) และมีการกำหนดภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 มาตรา 77 กำหนดให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็น และเพียงพอเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550)

ในส่วนของกองทัพอากาศนั้น ถูกแบ่งออกเป็นส่วนราชการต่าง ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 โดยในมาตรา 18 วางหลักไว้ว่า หน่วยบินหรือกองบินซึ่งขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยกองทัพอากาศนั้นมีหน่วยบิน 13 หน่วย ประกอบด้วยหน่วยในที่ตั้งดอนเมืองและกองบินที่มีที่ตั้งในต่างจังหวัดจำนวน 12 หน่วย (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552, 2552)

ซึ่งหน่วยบินในจังหวัดลพบุรีหรือที่เรียกว่า กองบิน 2 มีสถานะเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ มีที่ตั้ง ณ จังหวัดลพบุรี มีภารกิจ เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด มีผู้บังคับการกองบิน 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 14 หน่วย โดยกองเทคนิคเป็นหน่วยงานขึ้นตรงกับกองบิน 2 ซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 หน่วย ประกอบด้วย 1) แผนกช่างอากาศมีหน้าที่ ซ่อมบำรุงระดับหน่วยและระดับกลางเกี่ยวกับอากาศยานและเครื่องยนต์ และดูแลรักษาบริภัณฑ์อากาศยานรวมถึงบริภัณฑ์ภาคพื้น รวมถึงเก็บรักษา บริการควบคุม จัดทำบัญชี และสถิติการเบิก - จ่ายเชื้อเพลิง 2) แผนกสื่อสาร มีหน้าที่ซ่อมบำรุงและ ดูแลรักษาบริภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ บริภัณฑ์สงครามอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึง การปฏิบัติการสื่อสาร และ 3) แผนกสรรพาวุธมีหน้าที่ ซ่อมบำรุงอุปกรณ์และบริภัณฑ์สรรพาวุธ โดยมีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองเทคนิคมีบุคลากรจำนวน 211 นาย ซึ่งน้อยกว่าโครงสร้างหน่วยที่แท้จริงที่มีการกำหนดอัตราไว้จำนวน 639 นาย คิดเป็นร้อยละ 33 ของอัตรากำลังพลทั้งหมด (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564ก)

บุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งหน่วยงานมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจรวมถึงสร้างความพอใจให้เกิดแก่บุคคลนั้น ๆ และภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานในระยะยาว (อุษา ศิริสาคร, 2562, หน้า 1 - 2) ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และในฉบับที่ 7 มีจุดเน้นการพัฒนาในหลายมิติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ถึงฉบับที่ 11 ได้ อัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับแนวทางการพัฒนาที่มี คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้มีการเพิ่มเติมในประเด็น การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1)

เนื่องด้วยบุคลากรของกองเทคนิค กองบิน 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่ด้วยการที่มีบุคลากรเพียงร้อยละ 33 ของอัตรากำลังพลทั้งหมด ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาและเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นประจำ และไม่มีวันหยุด ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน (job burnout) ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยบางครั้งงานที่ต้องปฏิบัติเป็นงานเร่งด่วน บุคลากร จึงเกิดความเครียดสะสมจากการปฏิบัติงานพักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งยังไม่มีเวลาให้ครอบครัว โดยในปีงบประมาณ 2561 ถึงปีงบประมาณ 2564 มีการลาออกและย้ายหน่วยงานเป็นจำนวน 11 นาย แบ่งเป็นแต่ละหน่วยงานดังนี้ 1) แผนกช่างอากาศ จำนวน 7 นาย 2) แผนกสื่อสาร จำนวน 3 นาย 3) แผนกสรรพาวุธ จำนวน 1 นาย (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564) ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ที่ลาออกหรือย้ายหน่วยงานนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงาน อีกทั้งยังเพิ่มภาระงานแก่ข้าราชการที่เหลือ โดยนอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนแล้วแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ก็ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ศิลา หลาบคำ, 2564, หน้า 28)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษา มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานสืบต่อไป

ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อมูลในด้านแผนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการบางส่วนเป็นข้อมูลที่มีชั้นความลับในทางราชการไม่สามารถที่จะนำมาเผยแพร่ได้

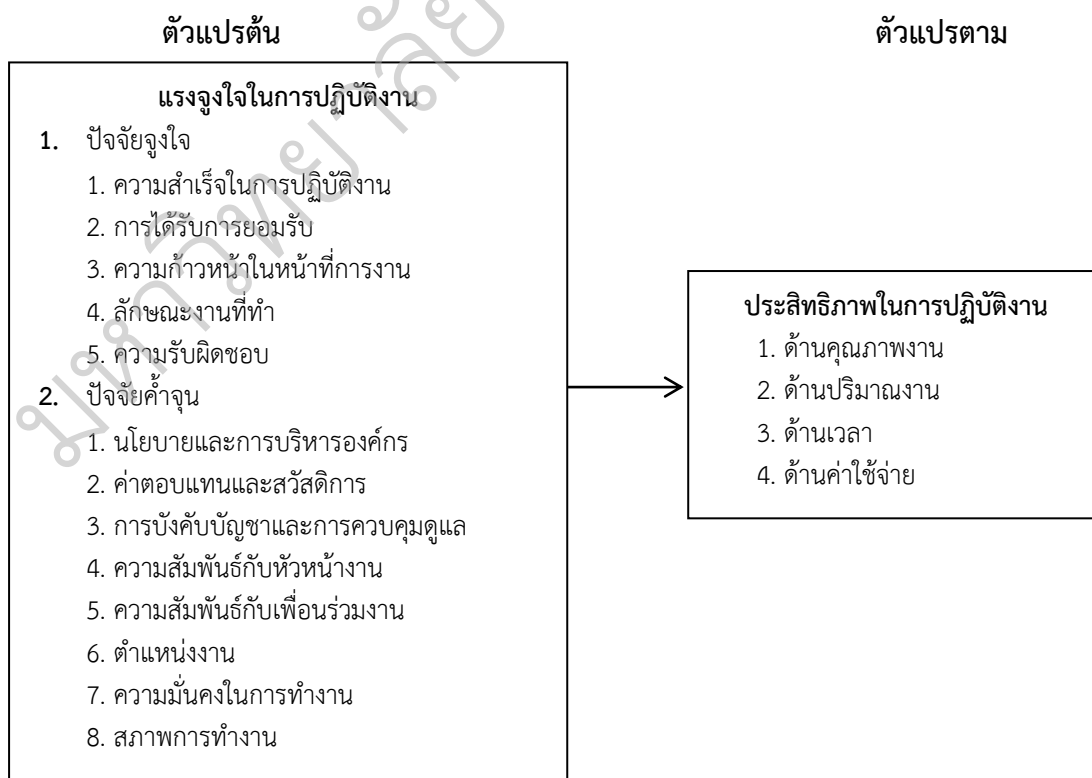
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์แนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.53 - 62) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ ปีเตอร์สัน, และ พลาวแมน (Peterson, & Plowman, 1989, p.325) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 211 นาย (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564ข)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซี, และ มอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คนและทำการสุ่มอย่างง่าย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในพื้นที่กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
4. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนตุลาคม 2564 ถึง มีนาคม 2565

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการบริหารงานของกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
2. ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปปรับอัตราค่าจ้างพล หรือพัฒนาในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกตัวข้าราชการอันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้ข้าราชการเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการปฏิบัติงานและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรงในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของแผนกให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือจากบุคคลในแผนก/กอง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผล

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามาสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานใหม่ ๆ หรืองานสำคัญ ๆ ขององค์กร และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้อำนาจการเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ หากแผนก/กองไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการได้อย่างเพียงพอก็จะส่งผลให้อำนาจการเกิดความไม่พอใจได้ ประกอบด้วย

นโยบายและการบริหารองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ระบบขั้นตอนการดำเนินงาน การแบ่งงาน การควบคุมดูแล และการติดต่อสื่อสารภายในแผนก/กองให้มีความชัดเจน มีความเป็นธรรมต่อข้าราชการทุกระดับ และครอบคลุมทั่วทั้งแผนก/กอง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากกองทัพอากาศในรูปของรายได้ประจำที่แน่นอน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่กองทัพอากาศจ่ายให้แก่ข้าราชการอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการสั่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาการสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ได้ติดต่อพบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการทุกระดับชั้นมีความระบบโครงสร้าง และระบบการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งงานมีความชัดเจน เหมาะสม เป็นธรรมต่อ

ข้าราชการ และตำแหน่งงานทุกระดับชั้นภายในแผนก/กองได้รับเกียรติ ศักดิ์ศรี และการยอมรับว่าแต่ละตำแหน่งมีความสำคัญของงานต่อแผนก/กอง

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงของข้าราชการที่มีต่อแผนก/กอง และงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ว่ามีความมั่นคง ความยั่งยืน ภาพพจน์ชื่อเสียง ถึงแม้ว่าในอนาคตแผนก/กองอาจประสบปัญหาหรือเหตุการณ์หรือวิกฤติที่ไม่คาดคิดเกิดอย่างไรก็ตามแต่ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในแผนก/กอง ความเป็นระเบียบ การจัดวางแผนผังสายทางเดินของงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมีความพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานและช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ความสามารถของข้าราชการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัดได้

คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงานหรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของแผนก/กอง

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในแผนก/กอง อาทิเช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรในแผนก/กอง เป็นต้น จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา ครั้งนี้เพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบงานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรย่อมเป็นกลไกสำคัญ ในการที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

ดูบริน , และไอร์แลนด์ (Dubrin, & Ireland, 1993, p.294) นิยาม แรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายภายในขององค์กร

เจอริงตัน (Cherrington, 1994, p.132) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (Intensity) ความมุ่งมั่น (Direction) และความทนทานฝังแน่น (Persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

ฮอย, และ มิสเกล (Hoy, & Miskel, 2013, p.135) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นแรง (Forces) แรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

เสนาะ ตีแยว (2546, หน้า 208) กล่าวว่า การจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้นแต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น

บุษบา รัตนมงคล (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ปัญญาพร ลูติพงษ์ (2558, หน้า 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่ประสิทธิภาพ

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559, หน้า 6) แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดันทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือแสดงพฤติกรรมสนองต่อความต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกตัวข้าราชการอันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้ข้าราชการเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการปฏิบัติงานและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ความสำคัญของการจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544, หน้า 383 - 385) ความสำคัญของแรงจูงใจ แบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ 1) ต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานร่วมกันและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ 2) ต่อผู้บริหาร คือช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ 3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจ เพื่อนำมาซึ่งบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงาน (1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน (2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ และ (3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถ และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเอง เป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นว่า การจูงใจมีความสำคัญเนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจ

และเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ส่วนองค์การใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 125 - 126) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายประเด็นดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. ช่วยทำให้ การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุกาย สุขใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎีกระบวนการและปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจไว้หลายประการดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs theory) ของ Abraham Maslow มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954, pp.388 - 389) มาสโลว์นำเสนอทฤษฎีว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยธรรมชาติแล้วมีความพร้อมที่จะทำสิ่งที่ดีหากเขาได้รับความต้องการตามลำดับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการถือเป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์โดยการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุด รวม 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ เป็นต้น โดยปัจจัยองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่อง ความมั่นคงปลอดภัย เสรีภาพปลอดจากการคุกคามใดๆ เป็นต้น ซึ่งองค์กรสามารถสร้างเงื่อนไข เพื่อตอบสนองความต้องการระดับนี้โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบประกันสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดบนพื้นฐานของการดำรงชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรักความผูกพัน ความเป็นเพื่อน และมิตรภาพ ซึ่งองค์การ

สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ระหว่างทำงาน ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานเป็นทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การมอบรางวัลเป็นโล่หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติ หรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากความต้องการขั้นอื่นๆ ได้การตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำสำเร็จในทุกอย่าง ที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

ทฤษฎีแรงจูงใจในความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's motivation Theory) แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp.205 - 258) เสนอทฤษฎีที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการ 3 อย่าง โดยให้เหตุผลว่า “แรงจูงใจของคนและประสิทธิภาพในงานต้องกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่างนี้ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) คนประเภทนี้จะแสวงหาความสำเร็จ ความต้องการที่จะทำเป้าหมายที่ท้าทายให้เป็นจริง มีความสำนึกในความสำเร็จของงานและหวังความก้าวหน้า จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อควบคุมสิ่งแวดล้อม และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คนประเภทนี้จะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จูงใจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งสามารถทำให้เกิดรูปแบบของการแสวงหาอำนาจส่วนตัวโดยการเอาเปรียบผู้อื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) คนประเภทนี้ต้องรักษามิตรภาพ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

ทฤษฎีความต้องการแบบ อี อาร์ จี (Alderfer's ERG : Existence-Relatedness-Growth Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1982, pp.206 -211) พบว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงทำการแบ่งความต้องการของมนุษย์ใหม่โดยมีเพียง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการการอยู่รอดหรือความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งเดิมใช้ชื่อว่า ทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน ต่อมา เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.158) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ซึ่งข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีเฮร์ซเบิร์กเชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติดีปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัย ค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจง

อย่างมีเหตุมีผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมรับหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ บุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงาม มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ และถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ องค์กรประกอบด้านลักษณะงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์กรต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนที่หวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือนค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

2.3 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการสั่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจนวิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาการสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

2.6 ตำแหน่งงาน (Positions) คือ อาชีพนั้นๆต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์, และ เฮอริชเบิร์ก (Maslow, & Herzberg) จะเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มีความสัมพันธ์กันโดยเฉพาอย่างยิ่ง Maslow เสนอว่าความต้องการขั้นสูงจะไม่เกิดขึ้น トラบเท่าที่ความต้องการขั้นต้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง เช่นเดียวกับที่ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) สรุปรว่า องค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลยตราบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)	ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)
ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา	ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ	ปัจจัยค้ำจุน สถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน
ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม	
ความต้องการด้านความปลอดภัย	
ความต้องการทางกายภาพ	

ภาพ 2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์, และ เฮร์ซเบิร์ก (Maslow, & Herzberg) ที่มา: (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ , 2542, หน้า 415)

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 28 -55) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎีดังนี้

ทฤษฎี X คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบ กฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการคือ

1. เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงานหากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ ก็จะพยายามหลีกเลี่ยง
2. เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยห่วงความก้าวหน้า มีความทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ได้ดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักจะไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาใน ความหมายของกลุ่มนี้คือการว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมัก เกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบคือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทนาย ความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ บริหารงาน สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 6 ประการคือ

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกายความ พยายามมีคู่กับความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลินมนุษย์มิได้ รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์ จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานหรืออำนาจการ ควบคุมจากภายนอก

2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่เป็นจำเป็นต้องใช้การควบคุมและ บังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังที่เห็นตัวอย่างในบางประเทศ หรือบางท้องที่ที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า ประเพณี ลงแขก ในสมัยโบราณ

4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแจ่มใส อย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรโดยรวม

5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบ ของตนเอง และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่ ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเป็นผลมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

6. บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถ ทางความคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดี ดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันนอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มัก รู้จักตนเองดีและรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อ พนักงาน และ ควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานไปสู่ เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ ยังมีความคิดต่อ ระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมี โอกาสแสดง

ความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์การแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี โอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ที่จะส่งผลต่องานขององค์การอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ดาร์วิน ปฏิเมธีภรณ์ (2556, หน้า 5 - 6) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือ เป็นแรงผลักดันจากความต้องการหรือความคาดหวังต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นคือ ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยประกอบไปด้วย ปัจจัยการจูงใจ (ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, นโยบายการบริหาร, สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน)

สุภาวดี สุทธิรักษ์, และคนอื่น ๆ (2564, หน้า 1 - 2) ได้นำเสนอองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยปัจจัยจูงใจมีองค์ประกอบ คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านความสำเร็จของงาน และ 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ ปัจจัยอนามัยมีองค์ประกอบคือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทน 5) ตำแหน่งงานและ 6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมบัติ อาริยาศาล (2561, หน้า 33) ได้นำเสนอเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีเนื้อหาสาระรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า
3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

สุรพล พะยอมแย้ม (2545, หน้า 63 - 64) ได้สรุปไว้ว่า Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจและค้ำจุน หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual Factors Theory) เนื่องจากต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเมื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกและองค์ประกอบที่นำไปสู่ทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกที่ทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” และยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะสภาวะแวดล้อมรอบด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานที่เสื่อมลงจึงเรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” และเนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกันซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานไม่ได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึง

พอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ Dual Factors Theory” สามารถสรุปปัจจัยได้ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็นตัวกลางที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลภายในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน, ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านตำแหน่งงาน, ด้านความมั่นคงในงาน และด้านผู้บังคับบัญชา

บรยรงค์ โตจินดา (2542) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นผลจากการศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้น โดยได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ พิจารณาความต้องการของคนในองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่ทำให้คนพอใจในการทำงาน คือ

1. จะมีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งกระตุ้นแต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เรียกปัจจัยนี้ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors ซึ่ง เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจโดยรวมซึ่งประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหารของบริษัท
- การบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- เงินเดือน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ตำแหน่ง

2. จะมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานบางอย่าง ซึ่งถ้าหากว่ามีปัจจัยที่ว่ามานี้ อยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก แต่ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้คนจะไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เรียกปัจจัยนี้ว่า Motivation Factors ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจและ เป็นปัจจัยตัวกระตุ้นที่นำมาใช้ในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้แก่

- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- การยอมรับนับถือ
- ความก้าวหน้า
- ลักษณะของงาน
- ความรับผิดชอบ

จากการทบทวนทฤษฎีด้านแรงจูงใจจะเห็นได้ว่าทฤษฎีแต่ละทฤษฎีนั้นมีพื้นฐานความคิดอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ ส่งผลให้องค์กรมีควรจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีเหล่านี้

เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นโดยลักษณะของแรงจูงใจจะมี 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ทั้งนี้ จากทั้ง 5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาข้างต้นนี้อาจมีความแตกต่างในบางประเด็น ผู้วิจัยจึงทำตารางสังเคราะห์เพื่อเป็นการแยกองค์ประกอบของแรงจูงใจในแต่ละทฤษฎี ดังตารางที่ 1 นี้

ตาราง 1 สังเคราะห์ตัวแปรแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง								สรุป	
	Abraham H.Maslow (1954)	McClelland (1961)	Alderfer (1982)	Herzbergs (1959)	ดาร์วิน-ปฏิเมธีภรณ์ (2556)	สุภาวดี สุทธิรักษ์, และคนอื่น ๆ	สมบัติ อารียาตาล (2561)	สุรพล พะยอมรัมย์ (2545)		บรรยงค์ โตจิณดา (2542)
ความต้องการทางกายภาพ	✓		✓							2
ความต้องการด้านความปลอดภัย	✓		✓				✓			3
ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม	✓	✓	✓							3
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา	✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ลักษณะงานที่ทำ				✓	✓	✓		✓	✓	5
ความรับผิดชอบ				✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
นโยบายและการบริหารขององค์กร				✓	✓	✓		✓	✓	5
ค่าตอบแทน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล				✓	✓			✓	✓	4
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				✓	✓			✓	✓	4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา				✓						1

ตาราง 1 (ต่อ)

แรงจูงใจ	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง								สรุป	
	Abraham H.Maslow (1954)	McClelland (1961)	Alderfer (1982)	Herzbergs (1959)	ดาร์วิน ปฏิเมธีภรณ์ (2556)	สุภาวดี สุทธิรักษ์, และคนอื่น ๆ	สมบัติ อาริยาตาล (2561)	สุรพล พะยอมรัมย์ (2545)		บรรยงค์ โตจิณดา (2542)
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน			✓	✓	✓	✓	✓			4
ตำแหน่งงาน			✓		✓	✓		✓	✓	4
สภาพการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
สภาพชีวิตส่วนตัว					✓					1
การมีส่วนร่วมในการบริหาร							✓			1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยกำหนดเลือกตัวแปรที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษาและกล่าวถึงมากที่สุด โดยกำหนดจากความถี่ของตัวแปรที่มีการซ้ำกัน 4 ขึ้นไป ซึ่งพบว่ามี 13 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความรับผิดชอบ **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)** 8 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน รายละเอียดที่ตัวแปรแรงจูงใจมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้นเช่น

1.1 การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ยอมรับยกย่องชมเชย และยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของแผนกให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

2. การได้รับการยอมรับ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น

2.1 การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 การที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือจากบุคคลในแผนก/กอง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผล

3. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เช่น

3.1 งานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงาน

3.2 ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามาสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพอใจในงานที่ปฏิบัติงานในได้รับมอบหมายให้กระทำให้สำเร็จ และมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น

4.1 ความมีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ

4.2 สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ คือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานใหม่ ๆ หรืองานสำคัญ ๆ ขององค์กร และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีภาระควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าเช่น

5.1 มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

5.2 มีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนามาพัฒนาการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น

6.1 เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

6.2 เงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจาก กองทัพอากาศในรูปของรายได้ประจำที่แน่นอน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่กองทัพอากาศจ่ายให้แก่ ข้าราชการอาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบและจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ตำแหน่งงาน หมายถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น

7.1 โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ

7.2 มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าราชการทุกระดับชั้นมี ความระบอบโครงสร้าง และระบบการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งงานมีความชัดเจน เหมาะสม เป็น ธรรมต่อข้าราชการ และตำแหน่งงานทุกระดับชั้นภายในแผนก/กองได้รับเกียรติ ศักดิ์ศรี และการ ยอมรับว่า แต่ละตำแหน่งมีความสำคัญของงานต่อแผนก/กอง

8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับหัวหน้างาน เช่น

8.1 หัวหน้างานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน

8.2 เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน หัวหน้างานให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ระหว่งเพื่อนร่วมงานทำให้ คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่งเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เช่น

9.1 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

9.2 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ได้ติดต่อ พบปะทำความรู้จักสร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานที่มีส่วน เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน

10. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร เช่น

10.1 ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค

10.2 มีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานองค์กรอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการสั่งงานการมอบหมายงานมี ความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงานการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชาการสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

11. นโยบายและการบริหารองค์กร เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานของบุคลากร เช่น

11.1 กฎเกณฑ์ และระเบียบ ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน

11.2 นโยบายการบริหารงานเป็นระบบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารองค์กร คือ การบริหารจัดการนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบขั้นตอนการดำเนินงาน การแบ่งงาน การควบคุมดูแล และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน มีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกระดับ และครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร

12. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการทำงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ทำงานต้องมีบรรยากาศโดยรอบเหมาะสมกับการทำงาน เช่น

12.1 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

12.2 อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอ

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ความเป็นระเบียบ การจัดวางแผนผังสายทางเดินของงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมีความพร้อมสนับสนุนการปฏิบัติงานและช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

13. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กรเช่น

13.1 งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป

13.2 งานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ การบริหารจัดการนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบขั้นตอนการดำเนินงาน การแบ่งงาน การควบคุมดูแล และการติดต่อสื่อสารภายในแผนก/กองให้มีความชัดเจน มีความเป็นธรรมต่อข้าราชการทุกระดับ และครอบคลุมทั่วทั้งแผนก/กอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ แตกต่างกันไป ดังนี้

มิลเล็ท (Millet, 1954, p.276) ให้นิยามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ไรอัน, และ สมิทธี (Ryan, & Smith, 1954, p.276) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นนอกจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker, 1967) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพตอบคำถามที่ว่าเราต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นความมีประสิทธิภาพ คืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่งานที่ทำได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมได้พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัดได้

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน, และ โพลแมน (Peterson, & Plowman, 1989, p.325) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ผลของการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่จะเกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการโดยลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี

ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp.75 -116) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้านดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็น ทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเป็นของตนเองต่อการทำงานได้มี การสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10.สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11.การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

ธงชัย สันติวงษ์ (2551) ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล ได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การกำหนดปริมาณเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้พนักงานเป็นรายบุคคลปฏิบัติ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จ ตลอดเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลจากความตรงเวลา ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่า พนักงานคนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีมากน้อยเพียงไร

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีต ตรงเวลาและผลงานที่สำเร็จเป็นที่น่าพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับคู่มือวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการนำทักษะและเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกมาทางบุคลิกภาพในการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือ การที่ผู้ปฏิบัติมีความสามารถเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกับทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน มีความแม่นยำ ไว้วางใจ ในเรื่องของเวลาและเรื่องอื่น ๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ปฏิบัติอยู่และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นในงานนั้นด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538, หน้า 2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

พฤกษศาสตร์ อุทุม (2559, หน้า 8) ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุกด้าน ๆ แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ สิ่งของและงบประมาณ

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำ ของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็วถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง						สรุป
	Woodcock (1989)	Peterson & Plowman (1989)	ธงชัย สันติวงษ์ (2551)	ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538)	พฤกษศาสตร์ อุทุม (2559)	ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545)	
คุณภาพงาน	✓	✓	✓	✓		✓	5
ความรู้เกี่ยวกับงาน	✓		✓				2
คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว	✓		✓				2
ความร่วมมือกับผู้อื่น	✓		✓				2
ความสมดุลในบทบาท	✓						1
เป้าหมายที่ชัดเจน	✓						1
การเปิดเผยเผชิญ	✓						1
ภาวะผู้นำ	✓						1
ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	✓						1
การพัฒนาบุคลากร	✓						1
การติดต่อสื่อสาร	✓						1
เวลา		✓			✓	✓	3
ค่าใช้จ่าย		✓		✓	✓		3
ปริมาณงาน		✓	✓		✓	✓	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง					สรุป
	Woodcock (1989)	Peterson & Plowman (1989)	จงชัย สันติวงษ์ (2551)	ทิพชาติ เมฆสุวรรณค์ (2538)	พณิสิทธิ์ อุทุม (2559)	
ความน่าไว้วางใจ			✓			1
กระบวนการการบริหาร				✓		1
ความคิดริเริ่ม			✓			1

จากตาราง 2 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยกำหนดเลือกตัวแปรที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษาและกล่าวถึงมากที่สุด โดยกำหนดจากความถี่ของตัวแปรที่มีการซ้ำกัน 3 ขึ้นไป ซึ่งพบว่ามี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย คุณภาพงาน เวลา/ความรวดเร็ว ค่าใช้จ่าย และปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน, และ โพลแมน (Peterson, & Plowman, 1989) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของกองเทคนิค กองบิน 2 โดยผู้วิจัยได้จะใช้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร เป็นขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของแผนก/กอง

เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในแผนก/กอง อาทิเช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรในแผนก/กอง เป็นต้น จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

ประวัติกองบิน 2

พ.ศ. 2462 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม กองทัพบกได้มีคำสั่งทหารบกที่ 178/20698 ให้จัดตั้ง "กองบินใหญ่ทหารบกที่ 2" ขึ้นที่บริเวณโรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 (ปัจจุบันคือ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย) โดยมี ร้อยเอก เหม ยศธร เป็นผู้บังคับการ มีเครื่องบินทิ้งระเบิด แบบ ท.1 เบรเกต์ (BREGUET) ปีก 2 ชั้น จำนวน 5 เครื่อง และเครื่องบินขับไล่ 2 ที่นั่ง แบบ ข.2 นิเออร์ปอตเดอลาจ (NIEUPORT) จำนวน 4 เครื่อง มีนายทหารสัญญาบัตร 5 นาย ประทวน 5 นาย และ พลทหาร 2 นาย ประจำการเท่านั้น ปี พ.ศ.2465 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กองบินใหญ่ที่ 2" และกระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่งตั้งฝูงบินที่ 10 ขึ้นอีก 1 ฝูงบิน ให้ นายร้อยโท กาพย์ ทัดตานนท์ เป็นผู้รั้งตำแหน่งผู้บังคับฝูงบิน (กองบิน 2, ม.ป.ป.)

พ.ศ. 2468 ย้ายที่ทำการจากโรงเก็บเครื่องบินหมายเลข 4 ไปยังโรงเก็บที่สร้างขึ้นใหม่ด้านตะวันออก ปัจจุบัน คือ ที่ตั้งกองบิน 6

พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กองบินน้อยที่ 1 ของกองบินใหญ่ที่ 2" ประกอบด้วย ฝูงศึกษาฝูงบินที่ 11 และ ฝูงบินที่ 12

พ.ศ. 2474 วันที่ 12 ตุลาคม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระบรมราชินี ได้เสด็จพระราชดำเนินกลับจากต่างประเทศ เข้าสู่พระนคร เนื่องในกรณีนี้ กรมอากาศยานได้กำหนดให้จัดส่งเครื่องบินเบรเกต์ 3 เครื่อง บินไปต้อนรับเสด็จที่จังหวัดสมุทรปราการ และบินชลอเรือพระที่นั่งเข้ามายังท่าราชวรดิษฐ์

พ.ศ. 2476 มีคำสั่งทหารให้เปลี่ยนนามของเหล่าของกรมทหารอากาศ กองบินน้อยที่ 1 ของกองบินใหญ่ที่ 2 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "กองบินน้อยที่ 2" ประกอบด้วย 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบินที่ 1 ฝูงบินที่ 2 และฝูงบินที่ 3

พ.ศ. 2480 กรมทหารอากาศ ยกฐานะเป็น กองทัพอากาศ (9 เมษายน ของทุกปี วันกองทัพอากาศ) มี พระเวชยันรังสฤษ (พล.อ.ท.มนิมหาสันตนะเวชยันต์รังสฤษฏ์) เป็นผู้บัญชาการทหารอากาศท่านแรก (พ.ศ.2480 - 2484) โดยมีกองบินน้อยที่ 2 ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ และ จัดส่วนราชการเป็น 3 ฝูงบิน

พ.ศ. 2481 จอมพล ป.พิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และพลเอก พระเวชยันรังสฤษฏ์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ได้เล็งเห็นความจำเป็นในอนาคต จึงได้สร้างสถานที่ทำการให้กับกองบินน้อยที่ 2 แห่งใหม่ ณ ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี และได้สั่งให้ย้ายกองบินน้อยที่ 2 จากดอนเมือง เข้าที่ตั้งใหม่ เสร็จเรียบร้อยในปลายปีเดียวกัน

พ.ศ. 2483 ประเทศไทยได้ประกาศสงครามกับอินโดจีนฝรั่งเศส

13 พฤศจิกายน 2483 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ตั้ง พลตรี หลวงพิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุดและแม่ทัพบก พลเรือตรี หลวงสินธุ์สงครามชัย ผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นแม่ทัพเรือ นาวาอากาศเอก หลวงอภัยเทวเดช รองผู้บัญชาการทหารอากาศ เป็น แม่ทัพอากาศ เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ กรณีพิพาทอินโดจีน

พ.ศ. 2489 ประเทศไทยประกาศยกเลิกสงครามกับฝ่ายสัมพันธมิตร การประกาศสงครามถือเป็นโมฆะ ในขณะนั้นเศรษฐกิจของประเทศกำลังตกต่ำ กองบินน้อยที่ 2 ได้รับผลกระทบนี้ด้วย จึงจำเป็นต้องปลดและย้ายข้าราชการบางส่วน ไปบรรจุในกองบินลำเลียง (คือ กองบิน 6 ในปัจจุบัน)

พ.ศ. 2492 กองบินน้อยที่ 2 ได้รับเครื่องบินเพิ่มเติมขึ้นอีก 2 ผุ่่ง คือ บน.2 ผุ่่ง 1 และ บน.2 ผุ่่งศึกษา เป็นเครื่องบินแบบ ผ.8 (AT-6)

พ.ศ. 2494 กองทัพอากาศได้อนุมัติให้ กองบินน้อยที่ 2 สร้างทางวิ่งสาย 16 - 34 ขึ้นใหม่ โดยลงหินลาดลูกรังบดทับแน่น กว้าง 40 เมตร ยาว 1,200 เมตร

พ.ศ. 2495 กองบินน้อยที่ 2 ได้รับเครื่องบิน แบบ ข.15 (F-8 F) BEARCAT บรรจุเข้าประจำการในผุ่่ง 23 อีก 1 ผุ่่ง ผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นความจำเป็นในเรื่องสนามบินที่จะมารองรับกับเครื่องบินสมัยใหม่ จึงได้อนุมัติให้กองบินน้อยที่ 2 แก้ไขปรับปรุงทางวิ่งสาย 16 - 34 โดยสร้างให้เป็นทางวิ่งลงหินลาดยางแอสฟัลต์ แทน และได้สร้างกองร้อยทหาร กับหอบังคับการบินขึ้น 1 หลัง เพื่อใช้ราชการในการบังคับการบิน

พ.ศ. 2496 กองบินน้อยที่ 2 ได้สร้างโรงเรียนประชาบาล กองบินโคกกะเทียมขึ้น เพื่อให้บุตรหลานข้าราชการได้รับการศึกษาเล่าเรียนใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไกลไปโรงเรียนในตัวจังหวัด

พ.ศ. 2499 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ กองบินยุทธการได้จัดให้มีการแข่งขัน การทิ้งระเบิด และยิงจรวด (GUNNERY MEETING) และกำหนดให้กองบินน้อยที่ 2 เป็นหน่วยบริการในการแข่งขัน กองบินน้อยที่ 2 ได้ส่งเครื่องบินเข้าแข่งขันด้วย คือ บน.2 ผุ่่ง 23 ผลการแข่งขันปรากฏว่า บน.2 ผุ่่ง 23 ได้แต่มรวมชนะเลิศการแข่งขัน

พ.ศ. 2506 ในวันที่ 10 ธันวาคม กองบินน้อยที่ 2 ได้ถูกเปลี่ยนชื่อเป็นครั้งสุดท้ายว่า (กองบิน 2) และได้รับการบรรจุฝูงบินสนามขึ้นอีก 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบินผสม 221 ฐานบินเชียงใหม่ , ฝูงบินผสม 222 ฐานบิน อุบล ฯ และ ฝูงบินผสม 223 ฐานบินอุดร ฯ ส่วนที่ตั้ง ณ กองบิน 2 จ.ลพบุรี คือ ฝูงบินผสม 224

พ.ศ. 2520 กองบิน 2 ได้รับการบรรจุฝูงบิน 3 ฝูงบิน คือ ฝูงบิน 201 , ฝูงบิน 202 และ ฝูงบิน 203 และมีฝูงบินอิสระปฏิบัติราชการสนามชายแดนอีก 2 ฝูงบิน คือ ฝูงบิน 206 วัฒนานคร และ ฝูงบิน 207 จังหวัด ตราด

พ.ศ. 2520 กองทัพอากาศมีคำสั่งให้ ยกฐานะ ฝูงบินผสม 3 ฝูงบิน ที่ขึ้นตรงกับ บน.2 ขึ้นเป็น กองบินใหม่ คือ

- ฝูงบินผสม 221 ฐานบินเชียงใหม่ เป็น กองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.41)

- ฝูงบินผสม 222 ฐานบินอุบล ฯ เป็น กองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.21)

- ฝูงบินผสม 223 ฐานบินอุดร ฯ เป็น กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี (1 ต.ค. 2520 วันสถาปนา บน.23)

โดยใช้อัตรากำลังพลฝูงบินจากกองบิน 2 เป็นหลัก และได้ปรับอัตรากองบิน 2 ใหม่เป็น 3 ฝูงบิน ดังกล่าวข้างต้น อนึ่ง กองบิน 2 ได้ถือเอา " วันที่ 16 ธันวาคม ของทุกปี " เป็นวันคล้ายวันสถาปนากองบิน 2 จนถึงปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

“เป็นกองบินเฮลิคอปเตอร์ชั้นนำในภูมิภาค”

ภารกิจ

กองบิน 2 มีภารกิจเตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ ตามที่ กองทัพอากาศ กำหนด โดยมี ผู้บังคับการกองบิน 2 เป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การจัดหน่วย

การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ กองบิน 2 แบ่งส่วนราชการเป็นดังนี้

กองบังคับการ เป็นการบริหารจัดการ และปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับการกองบิน 2 รวมทั้งอำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ และดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของกองบิน มีหน่วยงานประกอบด้วย 1. แผนกธุรการ 2. แผนกกำลังพล 3. แผนกการข่าว 4. แผนกยุทธการ 5. แผนกส่งกำลังบำรุง 6. แผนกกิจการพลเรือน 7. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 8. หมวดจัดหา

แผนกการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชีและหลักฐานประกอบบัญชี ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ฝูงบิน 201 รักษาพระองค์ มีหน้าที่ ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับฝูงบิน 201 รักษาพระองค์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ฝูงบิน 203 มีหน้าที่ ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับฝูงบิน 203 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองพันทหารอากาศโยธิน มีหน้าที่ เตรียมและใช้กำลัง และรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหาร การรักษาการณ์ การต่อสู้ป้องกันการโจมตีทางอากาศ และปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและทหารกองประจำการ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านฝ่ายอำนวยการ การธุรการ การสารบรรณ การกำลังพล การข่าว การยุทธการ การส่งกำลังบำรุง มีผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

แผนกสนับสนุนการบิน มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการข่าวอากาศ และการบังคับการบิน มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

กองเทคนิค มีหน้าที่ ดำเนินการซ่อมบำรุงชั้นหน่วยและชั้นกลาง เกี่ยวกับเครื่องยนต์ บริภัณฑ์อากาศยาน อุปกรณ์และบริภัณฑ์สรรพาวุธ บริภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ บริภัณฑ์สงคราม อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การปฏิบัติการสื่อสาร เก็บรักษา บริการ ควบคุม จัดทำบัญชี และ สถิติการเบิก - จ่ายเชื้อเพลิง มีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

โรงพยาบาลกองบิน มีหน้าที่ดำเนินการตรวจและรักษาพยาบาลให้ข้าราชการ ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว ตลอดจนประชาชนที่มาขอรับการรักษา ดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลกองบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

แผนกช่างโยธา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการช่างโยธา สำรอง กำหนดผัง ออกแบบ ประมาณราคาในการก่อสร้าง ควบคุมดูแลสิ่งปลูกสร้างของทางราชการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุงสิ่งปลูก

สร้าง การสาธารณสุขการ ไฟฟ้า ประปา เครื่องปรับอากาศ ซ่อมบำรุงเครื่องทุนแรงและบริษัทช่างโยธา ตลอดจนการดับเพลิงและกู้ภัยอากาศยาน มีหัวหน้าแผนกช่างโยธาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

แผนกขนส่ง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการยานพาหนะ การซ่อมบำรุงยานพาหนะขั้นหน่วยและขั้นสนาม เบิกจ่ายพัสดุยานพาหนะสายขนส่ง แนะนำกำกับดูแลทางวิชาการเกี่ยวกับกิจการขนส่ง ช่างพาหนะ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการขนส่ง มีหัวหน้าแผนกขนส่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ฝ่ายพลาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา สะสม เก็บรักษา แจกจ่าย ส่งคืน อุปกรณ์ และสมุดรายการต่าง ๆ สายพลาธิการ การจัดเลี้ยงรับรอง และการจัดสถานที่ในงานพิธีต่าง ๆ มีหัวหน้าฝ่ายพลาธิการเป็นผู้บังคับบัญชา

แผนกสวัสดิการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริมสวัสดิภาพ การสงเคราะห์ การกีฬา การฝึกอาชีพ การไปรษณีย์ การพักผ่อน การบันเทิง และการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีหัวหน้าแผนกสวัสดิการเป็นผู้บังคับบัญชา

กองร้อยทหารสารวัตร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารวัตรทหาร การเรือนจำ การควบคุมการผ่านเข้า - ออก และการพักอาศัย มีผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตรเป็นผู้บังคับบัญชา

ซึ่งหน่วยบินในจังหวัดลพบุรีหรือที่เรียกว่า กองบิน 2 มีสถานะเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ มีที่ตั้ง ณ จังหวัดลพบุรี มีภารกิจ เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด มีผู้บังคับการกองบิน 2 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 14 หน่วย โดยกองเทคนิคเป็นหน่วยงานขึ้นตรงกับกองบิน 2 ซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 หน่วย ประกอบด้วย 1) แผนกช่างอากาศยานที่ ซ่อมบำรุงระดับหน่วยและระดับกลางเกี่ยวกับอากาศยานและเครื่องยนต์ และดูแลรักษาบริษัทอากาศยานรวมถึงบริษัทภาคพื้น รวมถึงเก็บรักษา บริการควบคุม จัดทำบัญชี และสถิติการเบิก - จ่ายเชื้อเพลิง 2) แผนกสื่อสาร มีหน้าที่ซ่อมบำรุงและ ดูแลรักษาบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสงครามอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึง การปฏิบัติการสื่อสาร และ 3) แผนกสรรพาวุธมีหน้าที่ ซ่อมบำรุงอุปกรณ์และบริษัทสรรพาวุธ โดยมีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองเทคนิคมีบุคลากรจำนวน 211 นาย ซึ่งน้อยกว่าโครงสร้างหน่วยที่แท้จริงที่มีการกำหนดอัตราไว้จำนวน 639 นาย คิดเป็นร้อยละ 33 ของอัตรากำลังพลทั้งหมด (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564ข)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

สูงสุด และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

รัชนี สุดตาชาติ (2559) ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรของประชากร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเท ด้านความภาคภูมิใจมีความสอดคล้องกัน แต่ด้านความศรัทธาไม่มีความสอดคล้องกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงาน และกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานได้ร้อยละ 49 สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 4 ด้านภาระงานที่ปฏิบัติสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 1 นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการสามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 51

ปวิณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ($r = 0.882$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นิตา ประพฤติธรรม (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจพบว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือการมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้านคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานการณืดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับจากมากไป น้อย ส่วนทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาสที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเพศ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุรุษรักษ์ ต้นโพธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพของกำลังพล สังกัดกองบัญชาการ กองเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ กองเรือยุทธการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพของกำลังพล สังกัดกองบัญชาการกองเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ กองเรือยุทธการ ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากการพิจารณาความดีความชอบ การมีเกียรติ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน การได้รับเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง และชั้นยศที่สูงขึ้น 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่กำลังพล ให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคกัน ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดระบบงานสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการใช้งบประมาณสมดุลงกับลักษณะงาน และอัตรากำลังพล 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่กำลังพลอย่างเหมาะสมและสวัสดิการที่เป็นสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเป็นธรรม และ 5) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ทำเลที่ตั้งของหน่วยงาน ระยะทางในการเดินทาง สภาพแวดล้อมเหมาะสม ด้วยระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างรัดกุม

สิริภพ เจริญยิ่ง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้า เช่นเดียวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านทันระยะเวลาที่กำหนด และด้านความประหยัดคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากงานเอกสาร งานวิจัยต่างๆทั้งที่เป็น แนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 211 นาย ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 48 นาย นายทหารชั้นประทวน 163 นาย (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564ข)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของ เครซี, และ มอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้นผู้วิจัยเลือกใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) และลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list) ประกอบด้วย ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ชั้นยศ
- 5) ระดับการศึกษา

- 6) สังกัด
- 7) อายุงาน
- 8) รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยข้อคำถามมี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) การได้รับการยอมรับ
- 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4) ลักษณะงานที่ทำ
- 5) ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยข้อคำถามมี 8 ด้าน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารองค์กร
- 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- 4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 6) ตำแหน่งงาน
- 7) ความมั่นคงในการทำงาน
- 8) สภาพการทำงาน

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยข้อคำถามมี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) คุณภาพของงาน
- 2) ปริมาณงาน
- 3) เวลา
- 4) ค่าใช้จ่าย

สำหรับลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 4 แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ

- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์
5. การทดสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้านภาษา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
 - 1) ผศ.ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
 - 2) ดร.นฤมล รื่นไวย์ ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
 - 3) ร.ต.ประสิทธิ์ ท้าวโกษา รองหัวหน้าหมวดซ่อมอากาศยาน 2 ฝ่ายซ่อมอากาศยาน และเครื่องยนต์ แผนกช่างอากาศยาน กองเทคนิค กองบิน 2

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ตามเกณฑ์การพิจารณาของข้อคำถาม (วรารณ ทรัพย์รวงทอง, 2558, หน้า 117) ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
 ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา
 ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

นำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหา (Item objective congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67 – 1.00 และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 นาย มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) จากการคำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.896
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึง กองเทคนิค กองบิน 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
5. จัดกระทำข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และนำเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สังกัด อายุงาน รายได้ต่อเดือน โดยคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของคะแนน (วรารกรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2558, หน้า 152) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของคะแนน (วรารกรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2558, หน้า 152) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เพื่อหาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอ้างอิง ซึ่งสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติ เชิงอ้างอิง ประกอบด้วย และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ}}{\text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}}$$

2. ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ Average) ค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างและค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากประชากรทั้งหมด โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, หน้า 351)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations : SD) คือ ค่ารากที่สองของผลรวม ของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยยกกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมี 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลที่เก็บมาจากประชากรทั้งหมดและข้อมูลที่เก็บมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543, หน้า 352)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N(\Sigma X) - (\Sigma X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่ออธิบายการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี สามารถนำเสนอรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2

ตอนที่ 4 การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	134	95.70
- หญิง	6	4.30
อายุ		
- ต่ำกว่า 20 ปี	5	3.60
- 20 – 30 ปี	69	49.30
- 31 – 40 ปี	52	37.10
- 41 ปีขึ้นไป	14	10.00
สถานภาพ		
- โสด	34	24.30
- สมรส	97	69.30
- หม้าย/หย่าร้าง	9	6.40
ชั้นยศ		
- ประทวน	123	87.90
- สัญญาบัตร	17	12.10
ระดับการศึกษา		
- ปวช. หรือเทียบเท่า	39	27.90
- ปวส. หรือเทียบเท่า	31	22.10
- ปริญญาตรี	48	34.30
- สูงกว่าปริญญาตรี	22	15.70

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สังกัด		
- แผนกช่างอากาศ	67	47.86
- แผนกสรรพาวุธ	33	23.57
- แผนกสื่อสาร	40	28.57
อายุงาน		
- อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	7	5.00
- อายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี	46	32.86
- อายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	32	22.86
- อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	55	39.29
รายได้ต่อเดือน		
- 10,001 บาทขึ้นไป - 15,000 บาท	42	30.00
- 10,001 บาทขึ้นไป - 15,000 บาท	35	25.00
- 20,001 บาทขึ้นไป - 25,000 บาท	33	23.60
- 25,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท	14	10.00
- 30,001 บาทขึ้นไป	16	11.40
รวม	140	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 134 คิดเป็นร้อยละ 95.70 มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 สถานภาพสมรสจำนวน 97 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 69.30 ชั้นยศประทวนจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 อยู่ในสังกัด แผนกช่างอากาศ 67 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 และมีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 บาทขึ้นไป - 15,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย จูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.22	มาก	4
2) การได้รับการยอมรับ	4.31	0.34	มาก	2
3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.28	0.31	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
4) ลักษณะงานที่ทำ	4.32	0.35	มาก	3
5) ความรับผิดชอบ	4.32	0.36	มาก	1
รวม	4.29	0.21	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.36) ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.35) ด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.34) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.22)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ	4.37	0.49	มาก	1
สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.26	0.47	มาก	2
รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานพึงพอใจในงาน	4.16	0.40	มาก	4
มีแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน	4.17	0.38	มาก	3
รวม	4.24	0.22	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.49) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.47) มีแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

ระหว่างการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.38) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.40)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
จูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการได้รับการยอมรับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - การได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ได้รับคำชมเชยและไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.44	มาก	3
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถ	4.33	0.47	มาก	2
เชื่อว่าตำแหน่งงานของตนเองเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากหน่วยงาน	4.35	0.48	มาก	1
รวม	4.31	0.34	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เชื่อว่าตำแหน่งงานของตนเองเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับคำชมเชยและไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.44)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
จูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	4.24	0.43	มาก	4
มีความเข้าใจนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรชัดเจน	4.29	0.45	มาก	2
มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่การงาน	4.33	0.47	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.27	0.45	มาก	3
รวม	4.28	0.31	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) มีความเข้าใจนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านลักษณะงานที่ทำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - ลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
หน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานได้ชัดเจน	4.36	0.48	มาก	1
ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเองเสมอ	4.25	0.44	มาก	3
มักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเองเสมอ	4.35	0.48	มาก	2
รวม	4.32	0.34	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) มักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของตนเองเสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.44)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
จูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ - ความ รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และเสร็จทันเวลาเสมอ	4.32	0.51	มาก	3
งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	4.28	0.51	มาก	4
มีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ	4.33	0.53	มาก	2
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน	4.35	0.48	มาก	1
รวม	4.32	0.36	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ งานที่รับผิดชอบเป็นงาน
ที่นำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) มีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและ
เสร็จทันเวลาเสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบนั้นเป็น
งานที่องค์กรให้ความสำคัญ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.53)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
ค้ำจุน ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) นโยบายและการบริหารองค์กร	4.48	0.44	มาก	3
2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.25	0.50	มาก	6
3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.54	0.41	มากที่สุด	1
4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.23	0.29	มาก	8
5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.36	มาก	7
6) ตำแหน่งงาน	4.39	0.35	มาก	4
7) ความมั่นคงในการทำงาน	4.26	0.32	มาก	5
8) สภาพการทำงาน	4.51	0.44	มากที่สุด	2
รวม	4.36	0.19	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.44) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.32) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.29)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง - นโยบายและการบริหารองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
กองเทคนิคมีการชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.50	0.50	มาก	1
นโยบายการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน	4.44	0.50	มาก	2
กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรมีความเป็นธรรม	4.50	0.50	มาก	1
รวม	4.48	0.44	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) กองเทคนิคมีการชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
 ค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
อัตราเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ	4.23	0.67	มาก	3
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ประจำในแต่ละเดือน	4.12	0.61	มาก	4
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณ งานและระยะเวลาที่ทำงาน	4.26	0.57	มาก	2
มีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ในแต่ละเดือน	4.39	0.61	มาก	1
รวม	4.25	0.50	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีความ
 พึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในแต่ละเดือน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) เงินเดือนและ
 สวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) อัตรา
 เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.67) และข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำในแต่ละเดือน ($\bar{X} =$
 4.12, S.D. = 0.61)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
 ค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง - การ บังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนว ทางการแก้ปัญหาให้ได้อย่างเป็นกันเอง	4.51	0.50	มากที่สุด	3
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาค	4.55	0.50	มากที่สุด	1
หัวหน้างานมีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	4.52	0.50	มากที่สุด	2
รวม	4.54	0.41	มากที่สุด	-

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ หัวหน้างานมีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้อย่างเป็นกันเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุน - ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง	4.19	0.46	มาก	3
หัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.25	0.44	มาก	1
หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหา	4.24	0.43	มาก	2
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	4.25	0.45	มาก	1
รวม	4.23	0.29	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.45) หัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.44) หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.46)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
 ค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง - ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการทำงาน	4.34	0.49	มาก	1
เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.19	0.41	มาก	2
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.19	0.41	มาก	2
เพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ คาดหวังไว้	4.22	0.42	มาก	3
รวม	4.24	0.36	มาก	-

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
 ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ เพื่อน
 ร่วมงานมีส่วนช่วยให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.49) เพื่อนร่วมงานให้ความ
 ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.41) เพื่อนร่วมงานมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี
 ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงาน
 เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
 ค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง - ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำงานอยู่	4.36	0.48	มาก	4
มีความรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กร	4.39	0.49	มาก	3
หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่ชัดเจน	4.47	0.49	มาก	1
มีความรู้สึกว่าการที่องค์กรมีความชัดเจนในหลักเกณฑ์ของการ ปรับเปลี่ยน / โยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร	4.46	0.50	มาก	2
รวม	4.39	0.35	มาก	-

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ หน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.49) มีความรู้สึกว่าองค์กรมีความชัดเจนในหลักเกณฑ์ของการปรับเปลี่ยน / โยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) ความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ทำงานอยู่นั้นมีสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำงานอยู่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง - ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับอยู่ จะไม่ถูกเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายบ่อย ๆ	4.28	0.45	มาก	1
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.23	0.42	มาก	3
ได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) ที่เหมาะสม เมื่อต้องเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน	4.26	0.44	มาก	2
หน่วยงานที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง	4.28	0.47	มาก	1
รวม	4.26	0.32	มาก	-

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับอยู่ จะไม่ถูกเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายบ่อย ๆ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.45) หน่วยงานที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) ได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ) ที่เหมาะสม เมื่อต้องเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.42)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย
 ค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านสภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูง - สภาพ การทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.51	0.50	มากที่สุด	2
ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรร มีสภาพดี และพร้อมใช้งาน	4.53	0.50	มากที่สุด	1
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	4.51	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.51	0.44	มากที่สุด	-

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม
 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตาม
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรร มีสภาพดีและพร้อมใช้
 งาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความ
 เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) คือ บรรยากาศและ
 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1) ด้านคุณภาพงาน	4.38	0.36	มาก	4
2) ด้านปริมาณงาน	4.51	0.33	มากที่สุด	3
3) ด้านเวลา	4.55	0.33	มากที่สุด	1
4) ด้านค่าใช้จ่าย	4.54	0.30	มากที่สุด	2
รวม	4.49	0.28	มาก	-

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$,
 S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดย

สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.33) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.30) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ - ด้านคุณภาพงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ผลการปฏิบัติงานมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	4.39	0.49	มาก	2
ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี	4.44	0.50	มาก	1
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	4.33	0.47	มาก	3
รวม	4.38	0.36	มาก	-

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) ผลการปฏิบัติงานมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ - ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
แผนกมีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานในภาพรวม	4.46	0.50	มาก	3
สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย	4.58	0.51	มากที่สุด	1
งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	4.46	0.50	มาก	3
ผลการปฏิบัติงานที่ออกมา นั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในแผนก	4.51	0.52	มากที่สุด	2
รวม	4.51	0.33	มาก	-

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) รองลงมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ออกมานั้นสมดุลกับอัตรากำลังคนในแผนก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี 2 ข้อ คือ แผนกมีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) และงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านเวลา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ - ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่ได้รับหมายหมาย	4.63	0.49	มากที่สุด	1
มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	4.54	0.51	มากที่สุด	2
เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีผิดพลาด	4.48	0.50	มาก	3
รวม	4.55	0.33	มากที่สุด	-

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่ได้รับหมายหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีผิดพลาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ - ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น สามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	4.49	0.50	มาก	3
ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	4.63	0.49	มากที่สุด	1
วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.55	0.50	มากที่สุด	2
การดำเนินงานในใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	4.49	0.50	มาก	3
รวม	4.54	0.30	มากที่สุด	-

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นวิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมี 2 ข้อ คือ ภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น สามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) และการดำเนินงานในใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$ S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวก่อน โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเองในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งต่อคุณภาพของสมการ

ถดถอยได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.100 – 1.976 ซึ่งโดยทั่วไปถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ เนื่องจาก ค่า VIF ไม่เกิน 10

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	P- value	VIF
ค่าคงที่	0.748	0.742	-	1.585	0.115	-
ความรับผิดชอบ (X ₁)	0.161	0.053	0.213	3.035	0.003*	1.441
ลักษณะงานที่ทำ (X ₂)	0.223	0.060	0.281	3.697	0.000*	1.696
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₃)	0.212	0.072	0.243	2.960	0.004*	1.976
การได้รับการยอมรับ (X ₄)	0.175	0.066	0.215	2.654	0.009*	1.924
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X ₅)	0.100	0.077	0.179	1.288	0.200	1.100

R = 0.737, R² = 0.544, Adjusted R² = 0.527,
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.189, F = 31.916, Sig. = .000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.737) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 54.4 (R² = 0.544) และมีความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 18.9 (SEE = 0.189)

โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (B = 0.223) รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (B = 0.212) และน้อยที่สุด ด้านความรับผิดชอบ (B = 0.161)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y = 0.748 + 0.161X_1 + 0.223X_2 + 0.212X_3 + 0.175X_4$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.213X_1 + 0.281X_2 + 0.243X_3 + 0.215X_4$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ
X ₁	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
X ₂	หมายถึง	ด้านลักษณะงานที่ทำ
X ₃	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X ₄	หมายถึง	ด้านการได้รับการยอมรับ
X ₅	หมายถึง	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวก่อน โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเองในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งต่อคุณภาพของสมการถดถอยได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.023 – 2.124 ซึ่งโดยทั่วไปถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ เนื่องจาก ค่า VIF ไม่เกิน 10

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	0.783	0.436	-	1.798	0.075	-
นโยบายและการบริหารองค์กร (X ₁)	0.115	0.041	0.185	2.818	0.006*	1.023
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₂)	0.243	0.036	0.446	6.685	0.000*	1.064
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X ₃)	0.104	0.045	0.156	2.324	0.022*	1.072
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X ₄)	-0.023	0.089	-0.025	-0.263	0.793	2.124
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₅)	0.094	0.068	0.125	1.384	0.169	1.940

ตาราง 25 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค่าจูน	B	Std. Error	Beta	t	p- value	VIF
ตำแหน่งงาน (X ₆)	0.166	0.054	0.214	3.059	0.003*	1.167
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₇)	0.053	0.077	0.061	0.684	0.495	1.926
สภาพการทำงาน (X ₈)	0.097	0.042	0.155	2.298	0.023*	1.085

R = 0.672, R² = 0.451, Adjusted R² = 0.417,
Std. Error of the estimate (SEE) = 0.209 F = 13.452, Sig. = .000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.672) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45.1 (R² = 0.451) และมีความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 20.9 (SEE = 0.209)

โดยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (B = 0.243) รองลงมาด้านตำแหน่งงาน (B = 0.166) และน้อยที่สุด ด้านสภาพการทำงาน (B = 0.097)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y = 0.783 + 0.115X_1 + 0.243X_2 + 0.104X_3 + 0.166X_6 + 0.097X_8$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.185X_1 + 0.446X_2 + 0.156X_3 + 0.214X_6 + 0.155X_8$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
X ₁	หมายถึง	ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร
X ₂	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
X ₃	หมายถึง	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

X ₄	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
X ₅	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X ₆	หมายถึง	ด้านตำแหน่งงาน
X ₇	หมายถึง	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
X ₈	หมายถึง	ด้านสภาพการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการ

บริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กองเทคนิค กองบิน 2 มีการให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านความรับผิดชอบโดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน รวมถึงการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีการกำหนดลักษณะงานที่ให้กับบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ให้อิโการความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาภายในกองเทคนิค กองบิน 2 มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับลูกน้องอย่างเป็นกันเอง รวมถึงสภาพในการทำงาน ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับการจัดสรร มีสภาพดีและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน เนื่องจากเป็นหน่วยงานทหาร รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชณี สุดตาชาติ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายอยู่ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส มีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับจากมากไปน้อย และการศึกษาของ รัชนี้ สุดตาชาติ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมอบหมายงานในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละท่านมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและมีความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ผลการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิริภพ เจริญยิ่ง (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยค้ำจุนโดยเฉพาะในส่วนของ การบริหารนโยบายและการบริหารองค์กรของกองเทคนิค ผู้บริหารมีแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งกองเทคนิคนี้เป็นหนึ่งหน่วยงานราชการจึงมี ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดเกี่ยวกับเงินตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับอย่างชัดเจน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 8 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรพัฒนางานหรือมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้มีความท้าทายมากขึ้น

1.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ได้รับคำชมเชยและไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ

งานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มการให้คำชมเชย และมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

1.3 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น คณะผู้บริหารและกรมกำลังพลควร มีนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่งานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

1.4 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงความถนัดของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

1.5 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

1.6 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร พบว่า นโยบายการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรเพิ่มการสื่อสารนโยบายการบริหารให้มีความชัดเจน และผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจ และเข้าถึงนโยบายในการบริหารได้ง่าย

1.7 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมกำลังพล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการทหารอากาศ ควรมีการปรับปรุง/พัฒนา โครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการ ให้สามารถตอบโจทยการใช้ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันได้

1.8 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล พบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ปัญหาให้อย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มการให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน หากเกิดกรณีที่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานควรมีการให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมอย่างชัดเจน

1.9 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หัวหน้างานในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาได้ในทุกส่วนงานและทุกคน

1.10 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่

คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานเกิดกำลังใจในการทำงาน

1.11 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่ทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการสำรวจ หรือพยายามสังเกตผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าแต่ละคนมีความถนัดอะไร มีความชอบอะไร แล้วควรบริหารจัดการให้คนตรงกับงานตามหลักการใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความภูมิใจ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย

1.12 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ในการบริหารงานกำลังพล ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาไม่ว่าจะเป็นการ พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งงาน พิจารณาโยกย้าย หรือพิจารณาขึ้นตำแหน่งต่าง ๆ ควรเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรู้และมีความเป็นธรรม

1.13 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.14 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านคุณภาพงาน พบว่า สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีก

1.15 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปริมาณงาน พบว่า แผนกมีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานในภาพรวม และงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มความเท่าเทียม ความเป็นธรรม ในการมอบหมายงาน โดยพิจารณาถึง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และปริมาณงานของแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย

1.16 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านเวลา พบว่า เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน สามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น การมอบหมายงานควรมีการจัดตารางเวลา และบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้งานไปหนักที่คนใดคนหนึ่ง อันอาจส่งผลให้งานเสร็จล่าช้า หรือเสร็จทันเวลาแต่อาจมีความผิดพลาดได้

1.17 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า การดำเนินงานซึ่งงบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น สามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิด

ผลผลิตสูงสุดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม การใช้สถิติทดสอบอื่น ๆ หรือ วิธีการวิจัยเป็นแบบผสม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองเทคนิค กองบิน 2 เป็นต้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงกองเทคนิค กองบิน 2 เพื่อให้กรมกำลังพล สังกัดกองทัพอากาศ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนา หรือปรับกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสังกัด ได้อย่างครอบคลุมควรศึกษากับหน่วยต่าง ๆ ในกองบิน หรือ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกองบินต่าง ๆ หรือทุกหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกองทัพอากาศ

บรรณานุกรม

- กองเทคนิค กองบิน 2. (2564ก). **บัญชีสถานภาพข้าราชการ กองเทคนิค กองบิน 2 ประจำปีงบประมาณ 2564**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- _____. (2564ข). **อัตรากำลัง กองเทคนิค กองบิน 2**. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- กองบิน 2. (ม.ป.ป.). **ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ กองบิน 2**. สืบค้น ธันวาคม 1, 2564, จาก <https://wing2.rtaf.mi.th/index.php/th/>.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559) **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมนวนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถกองการขนส่งมวลชนกรุงเทพ**. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14(1), 251 - 265.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชุตินา ม่วงมณี. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่าอำเภอมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฐิติพร เสถียรพันธุ์. (2561). **แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยเคียววะ ไบโอบีโกลยีส์ จำกัด**. สืบค้น กุมภาพันธ์ 23, 2565, จาก [http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id731-24-04-018_14:51:36.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id731-24-04-018_14:51:36.pdf).
- ฐิติราช ทิพย์ทัศน์. (2560). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia**. สืบค้น ธันวาคม 1, 2564, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec2/5914155594.pdf>.
- ณัฐธัญ ถนัทรบ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, อ้างถึงใน พงศสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตบูรพา.

- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ
ทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดาริน ปฎิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุซฎีกิ อิศราพฤกษ์. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทผู้ป้อนแห่งหนึ่งใน
นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). สืบค้น ธันวาคม 1, 2564, จาก
<http://library.tni.ac.th/thesis/main/index.php?field=title&id=1569>.
- ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.,
อ้างถึงใน ชุตติมา ม่วงมณี. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). องค์การและการบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ธารารัตน์ อำนัคมณี. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรม
ขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร. สืบค้น ธันวาคม 1, 2564, จาก
http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1603680923.pdf.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, อ้างถึงใน ฐิติพร
เสถียรพันธุ์. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. สืบค้น กุมภาพันธ์ 23, 2565, จาก
[http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id731-24-04-018_14:51:36.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id731-24-04-018_14:51:36.pdf).
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญรักษ์ ต้นโพธิ์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพของกำลังพล สังกัด
กองบัญชาการ กองเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ กองเรือยุทธการ. วารสารเครือข่ายส่งเสริม
การวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(2), 42 - 54.
- บุษบา รัตน์มงคล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคม
พัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เนชั่น.

- ปัญญาพร ลีตีพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552. (2552, 30 มีนาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 126 ตอนที่ 19 ก. หน้า 36 - 45.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. (2551, 1 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 125 ตอนที่ 26. หน้า 35 - 50.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิชาการ Veridian E Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 11(2), 886 - 908.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). **การจัดองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 - 7 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชณี สุดตาชาติ. (2559). **แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**. ใน **รายงานการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3** (628 - 635). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 11 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1 - 99.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง. (2558). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์**. นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทิพยประกันภัยจำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ, และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกข์. (2545). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.

- ศิริดา เพชรแก้วกุล. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ทำอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. **วารสารรัชต์ภาคย์, 14(33), 75 – 90.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ. (2542). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิวา หลาบคำ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). **วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล, 7(2), 26 – 33.**
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมบัติ อารียาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. **Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(2), 33 – 46.**
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิต **เครื่อง แต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). **ปัญหาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 15).** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, อ้างถึงใน ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี). **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**
- สุภาวดี สุทธิรักษ์, และคนอื่น ๆ. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารพาณิชย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 6(1), 1 – 18.**
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2545). **ปฏิบัติการจิตวิทยาในงานชุมชน.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, อ้างถึงใน ฐิติพร เสถียรพันธุ์. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. สืบค้น กุมภาพันธ์ 23, 2565, จาก [http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id731-24-04-2018_14:51:36.pdf](http://www.utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id731-24-04-2018_14:51:36.pdf).
- สุวรรณณี คชเดช. (2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เสนาะ ตีเยาว์. (2546). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อ้างถึงใน อนันต์ เสมรสุวรรณ. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักเรียนที่ประสบความสำเร็จของนักเรียนโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.**
- อนันต์ เสมรสุวรรณ. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักเรียนที่ประสบความสำเร็จของนักเรียนโรงเรียนกีฬา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี.**
- อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). **แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- อุษา ศิระสากร. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริงรี สอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.**
- Abraham H. Maslow. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Alderfer, C. (1982). **Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings**. New York: Free Press.
- Cherrington, J. D. (1994). **organization behavior the management of individual and organization performance**. Massachusetts: Allyn and Bacon, อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). **Management and organization** (2nd ed.). Ohio: South Western, อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Herzberg, Frederick. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons. อ้างถึงใน อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). **แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของรัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). **Educational administration**. Singapore: McGraw-Hill, อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, 607-610.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N.J: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book, อ้างถึงใน พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2)*, 886 - 908.
- Peter Drucker. (1967). *The Practice of Management*. New York: Harper, อ้างถึงใน วีโรจน์ สารรัตน์, และ สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). *ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธี.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, ILL: Richard D. Irwin, อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 14(1)*, 251 - 265.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principles of industrial psychology*. Ronald Press, อ้างถึงใน พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ. (2561). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2)*, 886 - 908.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son, อ้างถึงใน สุวรรณิ์ คชเดช. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จ.อ.พัฒนภูมิ ภู่วัฒนวิชัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------

2. อายุ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี
<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง
------------------------------	-------------------------------	---

4. ชั้นยศ

<input type="checkbox"/> ประทวน	<input type="checkbox"/> สัญญาบัตร
---------------------------------	------------------------------------

5. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปวช. หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ปวส. หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี

6. สังกัดที่ท่านประจำการอยู่ ณ ปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> แผนกช่างอากาศ	<input type="checkbox"/> แผนกสรรพาวุธ
<input type="checkbox"/> แผนกสื่อสาร	

7. อายุงานหรือระยะเวลาการทำงานกับกองเทคนิค กองบิน 2

<input type="checkbox"/> อายุงานน้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> อายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่น้อยกว่า 3 ปี
<input type="checkbox"/> อายุงานตั้งแต่ 3 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 บาทขึ้นไป - 15,000 บาท
<input type="checkbox"/> 15,001 บาทขึ้นไป - 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001 บาทขึ้นไป - 25,000 บาท
<input type="checkbox"/> 25,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ					
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานพึงพอใจในงานของท่าน					
1.4 ท่านมีแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างการทำงาน					
2. การได้รับการยอมรับ					
2.1 ท่านได้รับคำชมเชยและไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถ					
2.3 ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากหน่วยงาน					
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน					
3.2 ท่านมีความเข้าใจนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ขององค์กรชัดเจน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่การงาน					
3.4 หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
4. ลักษณะงานที่ทำ					
4.1 หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้ชัดเจน					
4.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่านเสมอ					
4.3 ท่านมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่านเสมอ					
5. ความรับผิดชอบ					
5.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาเสมอ					
5.2 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					
5.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ					
5.4 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. นโยบายและการบริหารองค์กร					
1.1 กองเทคนิคมีการชี้แจงนโยบายขององค์กรให้ท่านทราบอย่างทั่วถึง					
1.2 นโยบายการบริหารขององค์กรมีความชัดเจน					
1.3 กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรมีความเป็นธรรม					
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
2.1 อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.2 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายประจำในแต่ละเดือนของท่าน					
2.3 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาที่ท่านทำงาน					
2.4 ท่านมีความพึงพอใจกับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับในแต่ละเดือน					
3. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
3.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะนำทางการแก้ปัญหาให้กับท่านอย่างเป็นกันเอง					
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและเสมอภาค					
3.3 หัวหน้างานของท่านมีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
4.1 ท่านมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหัวหน้างานมากกว่าทำงานเพียงลำพัง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.2 หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเองกับทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน					
4.3 หัวหน้างานของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วย แก้ไขปัญหา					
4.4 หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
5.1 เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการ ทำงาน					
5.2 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน					
5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กันเป็นอย่างดี					
5.4 ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายตามที่คาดหวังไว้					
6. ตำแหน่งงาน					
6.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่ ทำงานอยู่					
6.2 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่นั้นมี สำคัญต่อองค์กร					
6.3 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
6.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีความชัดเจนใน หลักเกณฑ์ของการปรับเปลี่ยน / โยกย้ายตำแหน่ง งานภายในองค์กร					
7. ความมั่นคงในการทำงาน					
7.1 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับอยู่ จะไม่ถูก เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายบ่อยๆ					
7.2 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.3 ท่านได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน (เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ที่เหมาะสม เมื่อท่านต้องเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน					
7.4 ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
8. สภาพการทำงาน					
8.1 สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
8.2 ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรร มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน					
8.3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. คุณภาพของงาน					
1.1 ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีตเรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย					
1.2 ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี					
1.3 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ					
2. ปริมาณงาน					
2.1 แผนกของท่านมีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานในภาพรวม					
2.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย					
2.3 งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					
2.4 ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาขึ้นสมดุลกับอัตรากำลังคนในแผนก					
3. เวลา					
3.1 ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่ได้รับหมายหมาย					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.2 ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
3.3 เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด					
4. ค่าใช้จ่าย					
4.1 ภายได้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
4.2 ภายได้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
4.3 วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
4.4 ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน					

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี
2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

จ.อ.พัฒนภูมิ ภูวัฒนวิชัย
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.	เพศ () 1.ชาย () 2.หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.	อายุ () 1. ต่ำกว่า 20 ปี () 2. 20-30 ปี () 3. 31-40 ปี () 4. 40 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	สถานภาพ () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย/หย่าร้าง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.	ชั้นยศ () 1. ประทวน () 2. สัญญาบัตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.	ระดับการศึกษา () 1. ปวช. หรือเทียบเท่า () 2. ปวส. หรือเทียบเท่า () 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
6.	สังกัดที่ท่านประจำการอยู่ ณ ปัจจุบัน () 1. แผนกช่างอากาศ () 2. แผนกสรรพาวุธ () 3. แผนกสื่อสาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
7.	อายุงานหรือระยะเวลาการทำงานกับกองเทคนิค กองบิน 2 () 1. อายุงานน้อยกว่า 1 ปี () 2. อายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่น้อยกว่า 3 ปี () 3. อายุงานตั้งแต่ 3 ปีแต่น้อยกว่า 5 ปี () 4. อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8	รายได้ต่อเดือน () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001 บาทขึ้นไป - 15,000 บาท () 3. 15,001 บาทขึ้นไป - 20,000 บาท () 4. 20,001 บาทขึ้นไป - 25,000 บาท () 5. 25,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท () 6. 30,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1.1	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบงานต่าง ๆ ของส่วนรวมและงานมักจะประสบผลสำเร็จ	+1	-1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้	
1.2	ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
1.3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
1.4	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานพึงพอใจในงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
1.5	ท่านมีแนวทางป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
2.	การได้รับการยอมรับ						
2.1	ท่านได้รับคำชมเชยและไว้วางใจจากหัวหน้างานว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
2.2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
2.3	ท่านเชื่อว่าตำแหน่งงานของท่านเป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องจากองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.4	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานและหน้าที่การงานของท่านมีความสำคัญและอิทธิพลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรในด้านต่าง ๆ	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้	
3.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
3.1	ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
3.2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้	
3.3	ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.4	หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
4.	ลักษณะงานที่ทำ						
4.1	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของท่านได้ชัดเจน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
4.2	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและกำหนดรูปแบบในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	+1	-1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้	
4.3	ท่านมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่านเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.4	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่านเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.	ความรับผิดชอบ						
5.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาเสมอ	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
5.2	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
5.3	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้	
5.4	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.	นโยบายและการบริหารองค์กร						
1.1	กองเทคนิคมีการชี้แจง นโยบายขององค์กรให้ท่าน ทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
1.2	นโยบายการบริหารของ องค์กรมีความชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
1.3	กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
1.4	องค์กรมีช่องทางของการ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เกี่ยวกับข้อมูลสำคัญต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
2.	คำตอบแทนและสวัสดิการ						
2.1	อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
2.2	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ประจำในแต่ละเดือนของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.3	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับมีความคุ้มค่ากับปริมาณ งานและระยะเวลาที่ท่าน ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.4	ท่านมีความพึงพอใจกับอัตรา เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่าน ได้รับในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล						
3.1	ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็นและแนะแนวทางการ แก้ปัญหาให้กับท่านอย่างเป็น กันเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ ชัดเจน
3.2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ ยุติธรรมและเสมอภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ ชัดเจน
3.3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความ กระตือรือร้นและเป็น แบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.4	ท่านมีความให้เกียรติ รักและ เคารพต่อผู้บังคับบัญชาของ ท่านด้วยความจริงใจ	+1	-1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้	
4.	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
4.1	ท่านมีความพึงพอใจที่จะ ทำงานกับหัวหน้างานมากกว่า ทำงานเพียงลำพัง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
4.2	หัวหน้างานของท่านมีความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้	1. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน 2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
4.3	หัวหน้างานของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไข้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
4.4	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
5.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
5.1	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.2	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.4	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
6.	ตำแหน่งงาน						
6.1	ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานปัจจุบันที่ท่านทำงานอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
6.2	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่นั้นมีสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
6.3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
6.4	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7.	ความมั่นคงในการทำงาน						
7.1	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับอยู่ จะไม่ถูกเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายบ่อย ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7.2	การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานในแต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7.3	ท่านได้รับหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน (เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ที่เหมาะสมเมื่อท่านต้องเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7.4	ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	2. แก้ไขข้อคำถามให้ชัดเจน
8.	สภาพการทำงาน						
8.1	ท่านได้รับการจัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้	
8.2	ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรร มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8.3	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
8.4	สภาพแวดล้อมในองค์กรมี ความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
9.	ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา						ควรตัดด้านนี้ออก ไม่ นำเกี่ยวข้องกับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นประทวน และสัญญาณบัตร
9.1	ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอย ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ คำแนะนำ เมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชาประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	0	-1	0.00	ใช้ไม่ได้	
9.2	ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ กันนอกเวลางาน	+1	-1	-1	0.33	ใช้ไม่ได้	

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้นในช่องคำตอบที่ตรงกับความเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.	คุณภาพของงาน						
1.1	ผลการปฏิบัติงานของท่านมี ความประณีต เรียบร้อย และมี ความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.2	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
1.3	ความพึงพอใจของแผนกหรือบุคคลอื่นที่นำผลการปฏิบัติงานของท่านไปใช้ประโยชน์ต่อ	+1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้	
1.4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.	ปริมาณงาน						
2.1	แผนกของท่านมีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานในภาพรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้	
2.3	งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.4	ผลการปฏิบัติงานเหมาะสมกับอัตรากำลังคนในแผนก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	เวลา						
3.1	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานข้อมูลหรืองานที่ท่านทำ มีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	+1	-1	-1	-0.33	ใช้ไม่ได้	
3.2	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
3.3	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มี ความผิดพลาด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.4	ท่านสามารถทำงานเสร็จ ทันเวลาตามที่ได้รับหมายหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.	การบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงาน						
4.1	ภายใต้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่าง จำกัด เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิต สูงสุดได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.2	ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่าง จำกัดท่านสามารถใช้ งบประมาณเหล่านี้ให้เกิด ผลผลิตสูงสุดได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.3	วิธีการใช้งบประมาณใน หน่วยงานของท่านมีความถูก ต้องตามระเบียบของทาง ราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.4	ท่านดำเนินการใช้งบประมาณ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ หน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดำรง
2. ดร.นฤมล รื่นไวย ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)
3. เรืออากาศตรีประสิทธิ์ ท้าวโกษา รองหัวหน้าหมวดซ่อมอากาศยาน ๒ ฝ่ายซ่อมอากาศยานและเครื่องยนต์ แผนกช่างอากาศยานเทคนิค กองบิน 2 เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ที่ มนส. hes/1501he วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔
 เรื่อง ขอความอนเเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำอากาศเอกพัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนินชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารณ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

msay

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๕๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นฤมล รื่นไวย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำอาภาศเอกพัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิชัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ ปริสุทธิ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tru@hotmail.com



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๕๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน เรืออากาศตรี ประสิทธิ์ ท้าวโกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย จำอากาศเอกพัฒนาภูมิ ภู่วัฒนวิชย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ ปริสุทธิ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

Email : human_Tru@hotmail.com

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	พันจ่าอากาศตรีพัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวิชัย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	กองบิน 2 เลขที่ 302 หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ฝ่ายซ่อมอากาศยานและเครื่องยนต์ แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 2
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี