# แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวน กองบิน 2[1]

# OPERATIONAL MOTIVATION : A CASE STUDY THE NON - COMMISSIONED OFFICER, WING 2

**จ.ต.ธนกร รัตตัญญู[2]**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนกองบิน 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 จำนวน 272 คน จาก 15 หน่วยงานในสังกัด กองบิน 2 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การศึกษาพบว่า

1. นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับ สูง

2. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

3. ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.398) รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำงาน (Beta = 0.245) และเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.179) ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, นายทหารชั้นประทวน

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวน กองบิน 2

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ABSTRACT**

The research was on operational motivation : a case study the Non-Commissioned Officers, Wing 2. The purpose of this study to analysis the operational motivation in working and the important Key factors that influence the motivation of Non-Commissioned Officers, Wing 2. The samples consisted of 272 Non-Commissioned Officers, Wing 2 from is affiliated agencies by using quantitative research method. There are questionnaires for collecting data and using the statistics in analysis such as Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, Pearson Correlation and multiple regression.

Finding and results indicated :

1. Non-commissioned officers, wing 2 have the operational motivation at a high level.

2. The important Key factors that influence the performance Wing 2. The statistics were operating environment compensation and colleague.

3. The most important key factors that are influential in motivation, is operating environment (Beta = 0.398). The second was on compensation (Beta = 0.245) and the colleagues (Beta = 0.179).

Keywords : Motivation, Operational, Non-Commissioned Officer

**ที่มาและความสำคัญ**

ภารกิจสำคัญของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 คือ ต้องมีการเตรียมความพร้อม เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ และภารกิจอื่น ๆ ได้แก่ ภารกิจถวายการอารักขาและถวายพระเกียรติ ภารกิจบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชน ภารกิจป้องกันประเทศและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนภารกิจพัฒนาประเทศ เมื่อการปฏิบัติหน้าที่เกิดปัญหาอาจทำให้ภารกิจที่กำลังปฏิบัติอยู่เกิดความเสียหายรุนแรง เช่น การช่วยเหลือประชาชนที่หลงเข้าในป่าในภูเขา หากไม่มีการเตรียมความพร้อมในการใช้กำลังทางอากาศอาจจะทำให้เฮลิคอปเตอร์เกิดปัญหาขัดข้องและเกิดอุบัติเหตุส่งผลกระทบไปยังบุคคลอื่นอีกด้วย

การปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางแผนไว้จะต้องใช้ความร่วมมือจากหลายหน่วยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะใช้เฮลิคอปเตอร์เป็นหลัก บุคลากรมีความสำคัญไม่แพ้อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เมื่อมีการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ มีการใช้ทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนมาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ โดยบุคลากรต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจ มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองไปกับองค์การได้ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบัน นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีการโยกย้าย การไปช่วยราชการ การออกหน่วยสนาม การปรับเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง เกษียณราชการ และลาออก คิดเป็นร้อยละ 35 ส่งผลให้นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีจำนวนบุคลากรน้อยลงและมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบภาระงานที่มีจำนวนมากของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานที่มีจำนวนน้อย ย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ ที่อาจจะทำให้นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 รู้สึกเหนื่อยล้า ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจและให้ความสำคัญในการทำการศึกษาวิจัย

**คำถามการวิจัย**

การปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใด

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2

**สมมติฐานของการวิจัย**

1. นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

**ความหมายของแรงจูงใจ**

Berelson and Steiner (1964, p. 240) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ซึ่งอาจถูกกระตุ้นและก่อให้เกิดความต้องการ จนนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

Beach (1965, p. 234) กล่าวถึงการจูงใจเป็นการที่ทำให้มนุษย์เต็มใจที่จะแสดงพลังบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ หรือรางวัล แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการร่วมกันเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ไปถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด โดยมีข้อตกลงที่สอดคล้องกับรางวัลที่จะได้รับ

**ความสำคัญของแรงจูงใจ**

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560 : 23) อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึง มี 7 ประการ ดั้งนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ และศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

**ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)**

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1970, p. 80 - 81) สรุปเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ เมื่อต้องการให้ลำดับใดบรรลุผลแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงกว่าจะเป็นแรงจูงใจแทนความต้องการจะมีลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Basic Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security and Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Affiliation Needs)
4. ความต้องการการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs)

**ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)**

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดแบบมีขอบเขตจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอำนาจอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดนั้นยังมีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปยังการมีความพึงพอใจ และได้รับอำนาจอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน
2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

**ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ Mc Cleland**

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ Mc Cleland (1961) นักจิตวิทยามีความเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดและไม่ได้มีรูปแบบเหมือนกันทุกคนอย่างแนวคิดของ Maslow, Herzberg หรือ Alderfer Mc Cleland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล โดยให้บุคคลนำเสนอภาพต่าง ๆ เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ หลังจากวิเคราะห์ผลแล้วสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประการ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)
3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

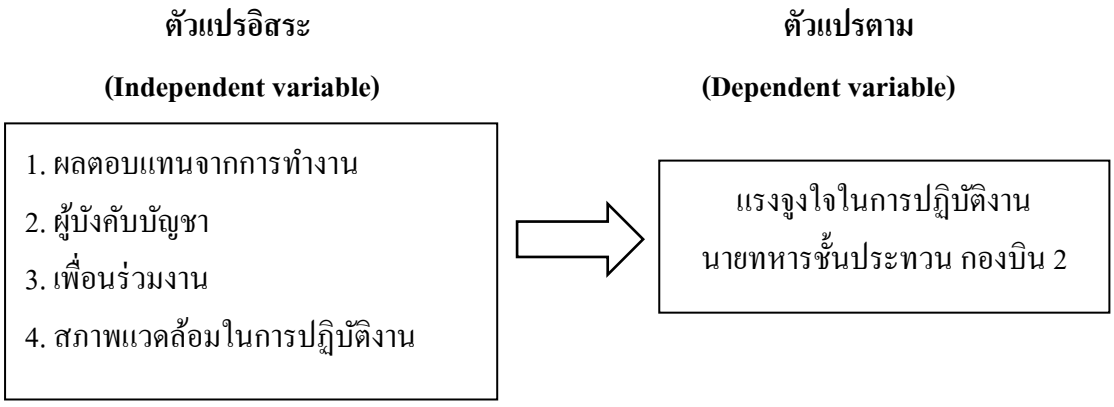
**ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer's ERG Theory Alderfer (1969)**

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer's ERG Theory Alderfer (1969) ได้นำความรู้ทางด้านความต้องการของ Maslow และ Herzberg มาสร้างรูปแบบการจูงใจใหม่ที่คล้ายคลึงกัน เรียกว่า ทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth Theory) โดยไม่ได้คำนึงว่าความต้องการสิ่งไหนมาก่อนหรือมาทีหลัง ความต้องการหลายในสิ่งหลายอย่างอาจเกิดขึ้นได้พร้อมกัน ทฤษฎี ERG จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการความอยู่รอด (E- Existence Needs)
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R - Relatedness Needs)
3. ความต้องการความก้าวหน้า (G - Growth Needs)

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎี การวิจัยนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (ERG) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ มาปรับใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือ แรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงการได้รับความนับหน้าถือตาจากสังคม

2. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความเป็นธรรม กับผู้บังคับบัญชา

3. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง มิตรภาพและความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ไม่มีปัญหาการขัดแย้ง มีความสามัคคี

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อม และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

**แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา**

1. ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลเชิงสำรวจ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสาร รายงาน สิ่งพิมพ์ต่างๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง จากหน่วยงานและเว็บไซด์ต่างๆ

**การวิธีวิเคราะห์ข้อมูล**

การศึกษานี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และค่าเฉลี่ย

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

**สรุปผลการศึกษา การอภิปายผล และข้อเสนอแนะ**

การศึกษาพบว่า

1. นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ส่วนใหญ่เป็นชาย มีจำนวน 223 คน (ร้อยละ 81.99) เป็นหญิง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 18.01) โดยมีสถานภาพส่วนใหญ่เป็น โสด จำนวน 172 คน (ร้อยละ 63.23) รองลงมาคือสมรส จำนวน 98 คน (ร้อยละ 36.03) และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.74)

2. ระดับการศึกษานายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวท./ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 160 คน (ร้อยละ 58.82) รองลงมาคือต่ำกว่า ม.6/ ปวช./ เทียบเท่า จำนวน 73 คน (ร้อยละ 26.84) รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 13.60) และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.74) โดยหน่วยงานที่สังกัดมีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ฝูงบิน 203 จำนวน 52 คน (ร้อยละ 19.12) กองเทคนิค จำนวน 50 คน (ร้อยละ 18.38) กองพันทหารอากาศโยธิน จำนวน 35 คน (ร้อยละ 12.87) ฝูงบิน 202 จำนวน 24 คน (ร้อยละ 8.82) ฝูงบิน 201 จำนวน 21 คน (ร้อยละ 7.72) กองร้อยทหารสารวัตร จำนวน 17 คน (ร้อยละ 6.25) แผนกช่างโยธา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.88) กองบังคับการ จำนวน 14 คน (ร้อยละ 5.15) แผนกขนส่ง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 4.78) แผนกสนับสนุนการบิน จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.31) แผนกสวัสดิการ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.21) แผนกพลาธิการ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.84) โรงพยาบาลกองบิน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.84) ฝ่ายคลังพัสดุรวมการ จำนวน 52 คน (ร้อยละ 19.12) แผนกการเงิน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.74) ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ 54 ปี และต่ำที่สุด 20 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยโดยประมาณเป็น 31 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำสุด 10,000 บาท และสูงที่สุด 32,000 บาท มีค่าเฉลี่ยโดยประมาณ 16,729 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่ำที่สุด 1 ปี สูงที่สุด 27 ปี โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7 ปี

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 พบว่า ให้ความสำคัญหรือพอใจกับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) โดยผลตอบแทนที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ หน่วยงานท่านมีการส่งเสริมให้ศึกษา อบรม สัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ในการทำงานเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19)

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชานายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 พบว่า ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) กล่าวคือ นายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 สามารถปรึกษาหารือเรื่องต่างๆกับผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) และที่มีความพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ผู้บังคับบัญชายินดีให้คำปรึกษาเสมอเมื่อนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มีปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96)

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) พฤติกรรมที่พอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย ชื่นชม ยินดีในผลงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) ส่วนในด้านเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมีน้อยกว่าพฤติกรรมอื่นๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93)

6. สภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มี มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) สิ่งที่พอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และที่พอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ความทันสมัยของอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66)

7. แรงจูงใจมีความสำคัญ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) กับการปฏิบัติงาน ประเด่นที่พอใจมากที่สุด คือ หน่วยงานมีสวัสดิการที่ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และน้อยที่สุดคือ เป็นการทำงานที่มีเงินเก็บพอใช้หลังเกษียณอายุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57)

ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ส่วนตัวแปร ผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำงาน และ สุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงาน

**อภิปรายผลการศึกษา**

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน และ เพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2

สภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory (1959)) ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยสุขภาพหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่นบรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ผลตอบแทนจากการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 เป็นไปตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer's (1969) ซึ่งผลตอบแทนจากการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็น ความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น

เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Abraham Maslow 1908-1970) คือ ความต้องการความรักความผูกพันและความเป็นเจ้าของ เมื่อความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัยมีมากพอที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความเป็นเจ้าของนั้น เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความรักความผูกพันและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสนิทสนมกับมนุษย์คนอื่น โดยมนุษย์จะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ลำพัง หรือถูกตัดออกจากสังคมและไม่ได้รับการให้ความสำคัญ ไม่มีเพื่อนพ้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยา ลูกๆได้ลดน้อยลง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมการได้รับความรัก ความเป็นเจ้าของ หรือการได้รับการยอมรับในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบใดก็ตาม

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนา

1.1 หน่วยงานสามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การธำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะฉะนั้นหน่วยงานควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีต่างๆ เช่น การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การพูดคุย การชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น

1.2 ทำให้หน่วยงานทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และมีทิศทางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกหรือลบต่อการธำรงอยู่ของบุคลากร เพื่อที่ผู้บริหารทุกระดับในหน่วยงานนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางจัดการระบบบริหารงาน การวางแผนงานปรับปรุงและพัฒนา แก้ไข ส่งเสริม เพื่อที่องค์การจะได้ธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้นที่ไม่เฉพาะนายทหารชั้นประทวน กองบิน 2

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษานายทหารชั้นประทวน กองบิน 2 จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาตัวแปรเพิ่มขึ้นอย่างละเอียดและเจาะจงมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและสามารถเสนอแนวทางในการปรับปรุงงานองค์การ ให้เป็นสิ่งจูงใจในในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างตรงจุดและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**


แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 2. (2564). กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี.(2560) ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้ าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีวิทยานิพนธ์สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

Alderfer, C. P. (1969, May). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behaviour and Human Performance, 4(2), 142-175.

Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). Human behavior: Shorter edition. New York: Harcourt, Brace & World.

Beach, D. S. (1965). Personnel: Management people at work. New York: The McMillan.

Herzberg, Fredrick and Other. (1959). The Motivation to work. New York : John

Hicks, Herbert G. The Management of Organization. New York: McGraw-Hill Book Co, 1967.

Maslow, A. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York : Haeper & Row.

McClelland, D.F. (1961). The achieving society. New York: D. Van Nostrand.