

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี**
**Motivation Affecting the Performance Effectiveness of the Officials under
Airtechnique Department, Wing 2, Lipuric Province**

พัฒนภูมิ ภูวัฒนวนิชย์,
วรารณ ทรัพย์รวงทอง และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Phatphum Phuwanavanit,
Waraporn Subruangthong and Mayuree Rattanasermphong
Thepsatri Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Nutvirs@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ 3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 140 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ๖ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๖ ภาพรวม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน

* วันที่รับบทความ: 6 เมษายน 2565; วันแก้ไขบทความ 20 เมษายน 2565; วันตอบรับบทความ: 21 เมษายน 2565

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

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ทหารอากาศ

Abstracts

This research aimed to Study 1. The level of motivation in the performance of officials 2. The performance effectiveness of the officials and 3. The motivation affecting the performance effectiveness of the officials under Airtechnique Department, Wing 2, Lopburi province. It is a quantitative research. Sample group was 140 officials under Airtechnique Department, Wing 2, Lopburi province selected by simple random method. The research tool was questionnaire. The statistics for research were Percentage, Mean, Standard Deviation, and Multiple Regression Analysis.

The result showed that

1. The level of motivation in the performance for the aspect of motivation factors was overall at high level, ranging from the greatest to the lowest mean as follows; responsibility, job characteristics, recognition, career advancement, and performance success. Whereas the level of motivation in the performance for the aspect of hygiene factors was overall at high level, ranging from the greatest to the lowest mean as follows; supervision, monitoring, working environment, policy and organization management, position, job security, compensation and benefit, relationship with colleagues, and relationship with supervisor.

2. The level of the performance effectiveness was overall at high level ranging from the greatest to the lowest mean as follows; time, cost, workload, and work quality.

3. Motivation factors in the performance affecting the performance effectiveness included job characteristics, responsibility, recognition, policy and organization management, compensation and benefit, supervision and monitoring, position, and working environment.

Keywords: Motivation; Performance Effectiveness; Royal Thai Air Force

บทนำ

การบริหารราชการของกระทรวงกลาโหม อาศัยความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง และกองทัพอากาศ โดยมาตรา 17 ได้แบ่งส่วนราชการของกองทัพอากาศไว้ดังนี้ คือ กองบัญชาการกองทัพอากาศ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา และในมาตราที่ 21 กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหาร

อากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ((พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, 2551, 1 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 26, : 35 – 50) และมีการกำหนดภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 มาตรา 77 กำหนดให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็น และเพียงพอเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, 11 ตุลาคม). (ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก : 1 -99)

ในส่วนของกองทัพอากาศนั้น ถูกแบ่งออกเป็นส่วนราชการต่าง ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 โดยในมาตรา 18 วางหลักไว้ว่า หน่วยบินหรือกองบินซึ่งขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยกองทัพอากาศนั้นมีหน่วยบิน 13 หน่วย ประกอบด้วยหน่วยในที่ตั้งดอนเมืองและกองบินที่มีที่ตั้งในต่างจังหวัด จำนวน 12 หน่วย ((พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2552, 2552, 30 มีนาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 126 ตอนที่ 19 ก. หน้า 36 - 45.)

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) แผนกช่างอากาศยานมีหน้าที่ ซ่อมบำรุงระดับหน่วยและระดับกลางเกี่ยวกับอากาศยานและเครื่องยนต์ และดูแลรักษาบริเวณอากาศยานรวมถึงบริเวณที่พักพื้น รวมถึงเก็บรักษา บริการควบคุม จัดทำบัญชี และสถิติการเบิก – จ่ายเชื้อเพลิง 2) แผนกสื่อสาร มีหน้าที่ ซ่อมบำรุงและ ดูแลรักษาบริเวณอิเล็กทรอนิกส์ บริเวณสงครามอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึง การปฏิบัติการสื่อสาร และ3) แผนกสรรพาวุธมีหน้าที่ ซ่อมบำรุงอุปกรณ์และบริเวณสรรพาวุธ โดยมีหัวหน้ากองเทคนิค เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ กองเทคนิคมีบุคลากรจำนวน 211 นาย ซึ่งน้อยกว่าโครงสร้างหน่วยที่แท้จริงที่มีการกำหนดอัตราไว้จำนวน 639 นาย คิดเป็นร้อยละ 33 ของอัตรากำลังพลทั้งหมด (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564 : 65)

บุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะส่วนบุคคล ซึ่งหน่วยงานมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแรงจูงใจ

เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มใจ รวมถึงสร้างความพอใจให้เกิดแก่บุคคลนั้น ๆ และรักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานในระยะยาว (อุษาคีระสาร, 2562 : 1 - 2) ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ ในฉบับที่ 7 มีจุดเน้นการพัฒนาในหลายมิติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ถึง ฉบับที่ 11 ได้อัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับแนวทางการพัฒนาที่มี คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้มีการเพิ่มเติมในประเด็น การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1)

เนื่องด้วยบุคลากรของกองเทคนิค กองบิน 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่ด้วยการที่มีบุคลากรเพียงร้อยละ 33 ของอัตรากำลังพลทั้งหมด ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาและเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นประจำ และไม่มีวันหยุด ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน (job burnout) ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยบางครั้งงานที่ต้องปฏิบัตินั้นเป็นงานเร่งด่วน บุคลากร จึงเกิดความเครียดสะสมจากการปฏิบัติงาน พักผ่อนไม่เพียงพอ อีกทั้งยังไม่มีเวลาให้ครอบครัว โดยในปีงบประมาณ 2561 ถึงปีงบประมาณ 2564 มีการลาออกและย้ายหน่วยงานเป็นจำนวน 11 นาย แบ่งเป็นแต่ละหน่วยงานดังนี้ 1) แผนกช่างอากาศ จำนวน 7 นาย 2) แผนกสื่อสาร จำนวน 3 นาย 3) แผนกสรรพาฐ จำนวน 1 นาย(กองเทคนิค กองบิน 2, 2564 : 65) ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ที่ลาออกหรือย้ายหน่วยงานนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงาน อีกทั้งยังเพิ่มภาระงานแก่ข้าราชการที่เหลือ โดยนอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือนแล้วแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานต้องการที่จะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถไว้ก็ควรจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (ศิวา หลาบคำ, 2564 : 28)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลการศึกษา มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

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

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 211 นาย ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร 48 นาย นายทหารชั้นประทวน 163 นาย (กองเทคนิค กองบิน 2, 2564 : 65)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้นผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

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

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

5. การทดสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้านภาษา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ตามเกณฑ์การพิจารณาของข้อคำถาม 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

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึง กองเทคนิค กองบิน 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
5. จัดกระทำข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์และนำเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายของคะแนน 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 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

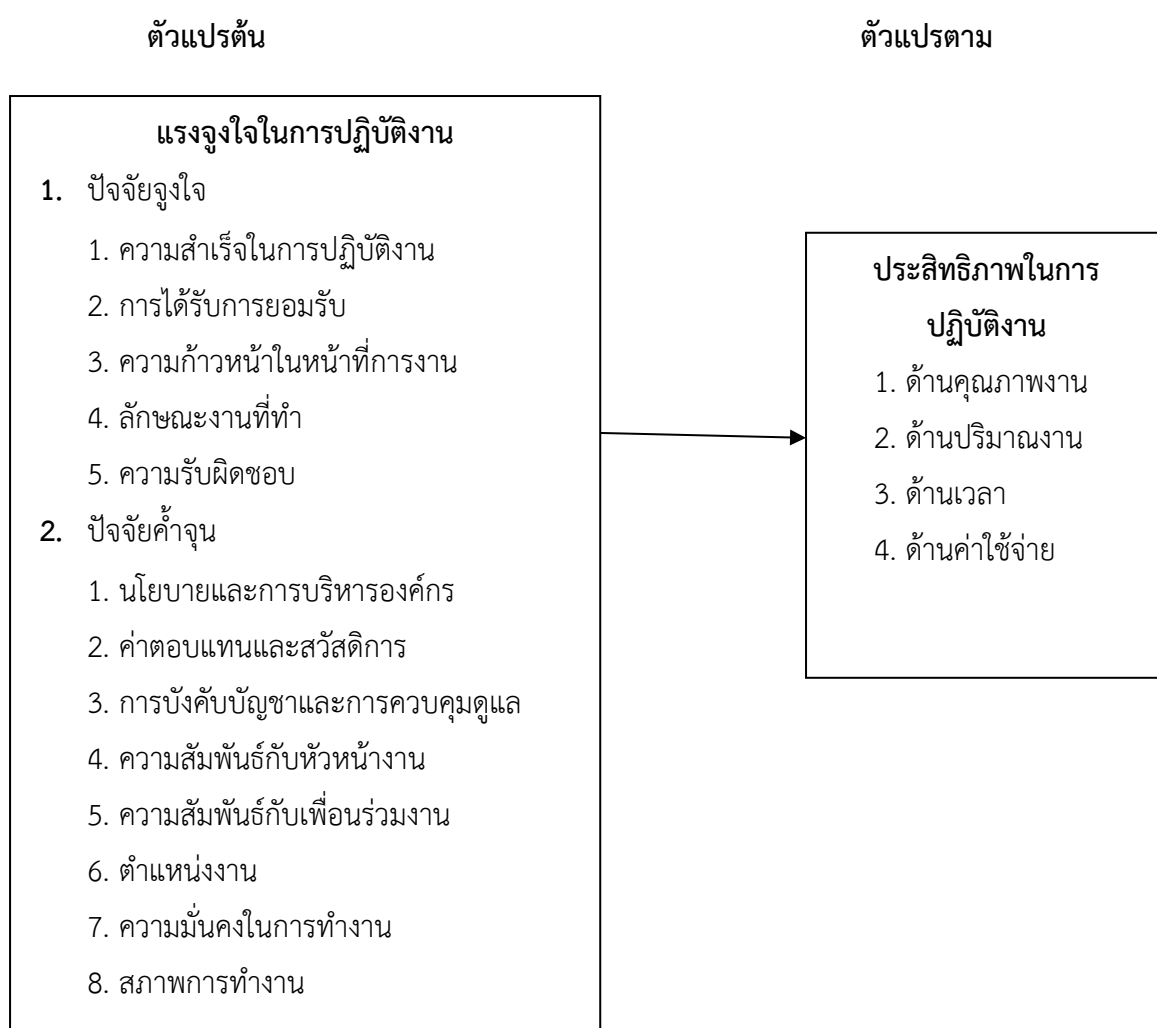
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

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

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์แนวคิดของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 : 53 - 62) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของปีเตอร์สัน, และพลาวแมน (Peterson, & Plowman, 1989 : 325) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย จูงใจของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค 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
4) ลักษณะงานที่ทำ	4.32	0.35	มาก	1
5) ความรับผิดชอบ	4.32	0.36	มาก	1
รวม	4.29	0.21	มาก	-

จากตาราง 1 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 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน 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 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล 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 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค 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 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 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)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวก่อน โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเองในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป ซึ่งอาจจะส่งต่อคุณภาพของสมการถดถอยได้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.100 – 1.976 ซึ่งโดยทั่วไปถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ เนื่องจาก ค่า VIF ไม่เกิน 10

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	0.748	0.742	-	1.585	0.115	-
ความรับผิดชอบ (X1)	0.161	0.053	0.213	3.035	0.003*	1.441
ลักษณะงานที่ทำ (X2)	0.223	0.060	0.281	3.697	0.000*	1.696
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X3)	0.212	0.072	0.243	2.960	0.004*	1.976
การได้รับการยอมรับ (X4)	0.175	0.066	0.215	2.654	0.009*	1.924
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X5)	0.100	0.077	0.179	1.288	0.200	1.100
R = 0.737, R ² = 0.544, Adjusted R ² = 0.527, Std. Error of the estimate (SEE) = 0.189, F = 31.916, Sig. = .000*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.737) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 54.4 (R² = 0.544) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 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	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
X1	หมายถึง	ด้านความรับผิดชอบ
X2	หมายถึง	ด้านลักษณะงานที่ทำ
X3	หมายถึง	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
X4	หมายถึง	ด้านการได้รับการยอมรับ
X5	หมายถึง	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงิน

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 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ด้วยวิธี Enter

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำ จูง	B	Std. Error	Beta	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	0.783	0.436	-	1.798	0.075	-
นโยบายและการบริหารองค์กร (X1)	0.115	0.041	0.185	2.818	0.006*	1.023
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X2)	0.243	0.036	0.446	6.685	0.000*	1.064
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X3)	0.104	0.045	0.156	2.324	0.022*	1.072
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X4)	-0.023	0.089	-0.025	-0.263	0.793	2.124
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5)	0.094	0.068	0.125	1.384	0.169	1.940
ตำแหน่งงาน (X6)	0.166	0.054	0.214	3.059	0.003*	1.167
ความมั่นคงในการทำงาน (X7)	0.053	0.077	0.061	0.684	0.495	1.926
สภาพการทำงาน (X8)	0.097	0.042	0.155	2.298	0.023*	1.085
R = 0.672, R ² = 0.451, Adjusted R ² = 0.417, Std. Error of the estimate (SEE) = 0.209 F = 13.452, Sig. = .000*						

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.672) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45.1 (R² = 0.451) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 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
X1	หมายถึง	ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร
X2	หมายถึง	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
X3	หมายถึง	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
X4	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
X5	หมายถึง	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X6	หมายถึง	ด้านตำแหน่งงาน
X7	หมายถึง	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
X8	หมายถึง	ด้านสภาพการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กองเทคนิค กองบิน 2 มีการให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านความรับผิดชอบโดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน รวมถึงการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีการกำหนดลักษณะงานที่ให้อิสระไว้อย่างชัดเจน ให้โอกาสความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้และความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557 : 65) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษพบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาภายในกองเทคนิค กองบิน 2 มีความยุติธรรมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแนะแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง รวมถึงสภาพในการทำงาน ทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับการ

จัดสรร มีสภาพดีและพร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ชัดเจน เนื่องจากเป็นหน่วยงานทหาร รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ รัชณี สุดตาชาติ (2559 : 628 - 635) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายอยู่ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัด ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย สอดคล้องกับการวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559 : 89) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส มีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับจากมากไปน้อย และการศึกษาของ รัชณี สุดตาชาติ (2559 : 628 - 635) ที่ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมอบหมายงานในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละท่านมีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและมีความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน ผลการปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิริภพ เจริญยิ่ง (2561 : 56) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่าด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร, ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยค่าจ้างโดยเฉพาะในส่วนของการบริหารนโยบายและการบริหารองค์กรของกองเทคนิค ผู้บริหารมีแนวนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งกองเทคนิคนี้เป็นหนึ่งหน่วยงานราชการจึงมี ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดเกี่ยวกับเงินตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรพึงจะได้รับอย่างชัดเจน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959 : 99) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factor) 8 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรพัฒนางานหรือมอบหมายงานที่ปฏิบัติให้มีความท้าทายมากขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มการให้คำชมเชยและมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล
3. คณะผู้บริหารและกรมกำลังพลควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนในการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่งานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ รวมถึงความถนัดของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน
5. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรมอบหมายงานที่มีความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง
6. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรเพิ่มการสื่อสารนโยบายการบริหารให้มีความชัดเจน และผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจ และเข้าถึงนโยบายในการบริหารได้ง่าย
7. กรมกำลังพล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการทหารอากาศ ควรมีการปรับปรุง/พัฒนา โครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการให้สามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันได้
8. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มการให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน หากเกิดกรณีที่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานควรมีการให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เหมาะสมอย่างชัดเจน

9. หัวหน้างานในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงแบบการบริหารจัดการให้สามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาได้ในทุกส่วนงานและทุกคน

10. ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานเกิดกำลังใจในการทำงาน

11. ควรมีการสำรวจ หรือพยายามสังเกตผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าแต่ละคนมีความถนัดอะไร มีความชอบอะไร แล้วควรบริหารจัดการให้คนตรงกับงานตามหลักการใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความภูมิใจ ที่สามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย

12. ในการบริหารงานกำลังพลควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาไม่ว่าจะเป็นการ พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งงาน พิจารณาโยกย้าย หรือพิจารณาขึ้นตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทุกคนสามารถรู้และมีความเป็นธรรม

13. ควรมีการจัดบรรยายภาคและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

14. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีก

15. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรเพิ่มความเท่าเทียม ความเป็นธรรม ในการมอบหมายงาน โดยพิจารณาถึง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และปริมาณงานของแต่ละคน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย

16. การมอบหมายงานควรมีการจัดตารางเวลา และบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้งานไปหนักที่คนใดคนหนึ่ง อันอาจส่งผลให้งานเสร็จล่าช้า หรือเสร็จทันเวลาแต่อาจมีความผิดพลาดได้

17. หน่วยงานควรจัดให้มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ข้อเสนอแนะการทบทวนในครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองเทคนิค กองบิน 2 เป็นต้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียงกองเทคนิค กองบิน 2 เพื่อให้กรมกำลังพล สังกัดกองทัพอากาศ นำผลการศึกษาไปใช้เพื่อใช้ในการอบรมพัฒนา หรือปรับกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสังกัด ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายเช่น กองอื่น ๆ ในกองบิน 2 หรือทุกหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกองทัพอากาศ

เอกสารอ้างอิง

- กองเทคนิค กองบิน 2. (2564). *บัญชีสถานภาพข้าราชการ กองเทคนิค กองบิน 2 ประจำปีงบประมาณ 2564*.
ลพบุรี: กองเทคนิค กองบิน 2.
- กองเทคนิค กองบิน 2. (2564). *อัตรากำลัง กองเทคนิค กองบิน 2*. ลพบุรี: กองเทคนิค กองบิน 2.
- กัตติกา อร่ามโชติ (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส*.
สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปวิณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเน
ชั่น.
- พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพอากาศ กองทัพอากาศ
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.
- รัชนิ สุตะดาชาติ. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียน
เอกชน อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา*. รายงานการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 3. 628 - 635.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 11 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1 -99.
- ศิวา หลาบคำ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา:
บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)*. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 7 (2), 26 - 33.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- สิริภาพ เจริญยิ่ง. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่ง
กายทหาร กรมพลศึกษาทหารบก*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
เกริก.
- อุษา ศิริสากร. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์รีเสิร์ชเทค
(ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John
Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement. 30 (3), 607-610.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood,
ILL: Richard D. Irwin.