

การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม  
**A Study of Motivation for Morale al Work : A Case Study of  
Department of Airports, Ministry of Transport**

กัญยารัตน์ ทองมาก<sup>1</sup>  
Kunyarut Thongmak<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และ 5. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวนทั้งสิ้น 316 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test, f-test ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) สำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพจากการ

---

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
e-mail address : foundbee5645@gmail.com

สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งคุณสมบัติของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง โดยเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ตัวแปรแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น เป็นตัวแปรที่สนับสนุนสมมติฐาน คือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความท้าทายในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ทั้ง 10 ตัวแปรนี้ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม สำหรับตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้จากการนำปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจทั้ง 10 ด้านนำมาวิเคราะห์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน ต่อมาวัตถุประสงค์ 2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือน และด้านประเภทบุคลากร ที่มีความแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และด้านวุฒิทางการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน วัตถุประสงค์ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีเพียง 3 ด้านที่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ( $R = .710$ ) โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันกำหนดค่าแปรปรวนของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ประมาณร้อยละ 50 ( $R^2 = .503$ ) และจากการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจมากที่สุด ( $Beta = .51$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $Beta = .22$ ) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ( $Beta = .11$ ) และวัตถุประสงค์ 5. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจที่หน่วยงานควรนำมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความท้าทายในงาน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The objective of this research is 1) to study motivation which affect to morale and encouragement in performance of officials 2) to study level of morale and encouragement in performance of officials 3) to study personal factor which affect to morale and encouragement in performance of officials 4) to study the relations between motivation and morale and encouragement in performance of officials and 5) to recommend guideline to reinforce morale and encouragement in performance of officials. This research is a combination of quantitative research and qualitative research. The researcher uses Taro Yamane formula to specify sample data in collecting of quantitative data, define scope of discrepancy at 0.05, total 316 persons. In collecting of qualitative data, The research uses stratified random sampling with proportional allocation by using questionnaire. The researcher uses t-test, f-test, frequency, percentage, standard deviation, one way ANOVA, multiple regression and in-depth interview. the specification of sample data is take a position of division head, senior professional level, total 5 persons. The researcher analyzed and present in composition.

The result of this research found that motivation which affect to morale and encouragement in performance, case study: Department of Airports, Ministry of Transport is variables that support hypothesis. Supporting factor and motivation factor that is administration policy, income, welfare, working environment,

internal relationship of organization, success of work, acceptance, challenge of work, responsibility, working grown-up. All 10 factors affect to motivation which affect to morale and encouragement in performance, case study : Department of Airports, Ministry of Transport. Dependent variable is morale and encouragement in performance. The results of 1st objective shown that the top 3 average of factor which affect to morale and encouragement in performance are responsibility, success of work and internal relationship of organization in order. The results of 2nd objective shown that level of morale and encouragement in performance is high level cause of the opinion and vision of officials is responded by supporting factor and motivation factor. The results of 3rd objectives shown that different personal factors gender, age, work experience, income, type of officials statistically significantly affect to different level of morale and encouragement in performance but except status factor and educational level factor. The results of 4th objectives shown that only 3 factors statistically significantly affect to the relations between motivation and morale and encouragement in performance, responsibility, success of work and internal relationship of organization at .05 ( $R=.710$ ). All 3 factors jointly indicate variance approximately 50% ( $R^2=.503$ ). The highest value factor is responsibility ( $Beta=.51$ ), followed by success of work ( $Beta=.22$ ) and followed by internal relationship of organization ( $Beta=.11$ ). The results of 5th objectives shown that motivation which should be promoted in the highest level is

responsibility followed by success of work, internal relationship of organization, working environment and challenge of work in order

**Keywords :** motivation, morale at work

## บทนำ

เนื่องจากปัจจุบันการเดินทางทางอากาศในประเทศได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบการคมนาคมทางอากาศ จึงต้องมีการสร้างมาตรฐานที่เป็นสากลในการควบคุมกำกับ ดูแล เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกนั้นโดยหน่วยงานการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) มีการกำหนดมาตรฐานและวิธีปฏิบัติที่ใช้ในกิจการการบินทุกประเภท ดังนั้น การบริหารจัดการด้านการบินของประเทศจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ ประชาชน ทั้งด้านการให้บริการ และสิ่งสำคัญคือ ด้านความปลอดภัยด้านการบิน ดังนั้น การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ จะเกิดประสิทธิภาพไม่ได้ หากหน่วยงานขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังนั้น หน่วยงานจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่ามากที่สุดมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้งานต่าง ๆ ในหน่วยงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวได้ว่าการบริหารงานของหน่วยงานจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในหน่วยงานซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานนั้นจะเกิดประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้นมีปัจจัย หลาย ๆ อย่าง เป็นการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากพนักงาน

ในหน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับหน่วยงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งอาจทำให้กลายเป็นหน่วยงานที่ล้มเหลวในที่สุด ดังนั้น ขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการทำงาน เพราะ “การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานหรือหน่วยงานจะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลา ยาวนานได้ย่อมต้องมีขวัญที่ดีหรือสูง” (Davis, 1972)

กรมท่าอากาศยานตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานเพื่อสนองนโยบายของหน่วยงานดังนั้นวิธีการเพิ่มประสิทธิผลและความก้าวหน้าให้กับหน่วยงานก็คือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งแรงจูงใจที่จะศึกษา คือ ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ที่มีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนอีกปัจจัยหนึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต เมื่อช่วงเดือนมกราคม 2558 หน่วยงานการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับมาตรฐานเกี่ยวกับการบินพลเรือนในระดับสากลได้เข้ามาทำการตรวจสอบระบบการรักษาความปลอดภัยด้านการบินพลเรือนของประเทศไทยตาม “โครงการตรวจสอบการกำกับดูแลความปลอดภัยสากล (Universal Safety Oversight Audit Program-USOAP)” โดยวิธีตรวจตราอย่างต่อเนื่อง (Continuous Monitoring Approach-CMA) ผลจากการตรวจสอบพบว่าประเทศไทยมีข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : ICAO) ด้านความ

ปลอดภัยด้านการบิน (Significant Safety Concerns–SSC) จึงส่งผลต่อภาคอุตสาหกรรมการบินของไทย ต่อมากระทรวงคมนาคมจึงมีการปรับโครงสร้างกรมการบินพลเรือน เพื่อสนองต่อมาตรฐานการบินระดับสากลโดยแบ่งการทำงานออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. กรมท่าอากาศยาน คงเป็นหน่วยงานราชการ โดยรับผิดชอบการดำเนินงานสนามบินของกรมการบินพลเรือนเดิม 2. สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) เป็นหน่วยงานที่สร้างขึ้นใหม่ มีลักษณะเป็นหน่วยงานอิสระ มีหน้าที่กำกับดูแลด้านความปลอดภัย 3. งานนิรภัยการบินและสอบสวน อากาศยานประสบอุบัติเหตุ และ 4. งานค้นหาและช่วยเหลืออากาศยาน ไปเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ตามที่มีพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2558 ให้ไว้ ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 พระราชกำหนดการการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ให้ไว้ ณ วันที่ 30 กันยายน 2558 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2558 ให้ไว้ ณ วันที่ 2 ตุลาคม 2558 ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางด้านการบินของประเทศ จึงส่งผลให้กรมท่าอากาศยาน จะต้องทำการบริหารงานด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมท่าอากาศยานภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง “กรมท่าอากาศยาน” ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเบื้องต้น มีบุคลากรในบางส่วนจาก “สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.)” ที่มีความประสงค์เป็นข้าราชการดั้งเดิมจะต้องดำเนินการถ่ายโอนกลับมายัง กรมท่าอากาศยาน ทำให้กรมท่าอากาศยานจะต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานใน กรมท่าอากาศยานใหม่ เพื่อรองรับบุคลากรที่จะกลับมารวมถึงบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรมท่าอากาศยานเดิมให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้เกิดปัญหาด้านบุคลากร อาทิ บุคลากรเกิดความสับสนในหน้าที่และตำแหน่งงานของตนเอง อีกทั้งผลงานที่ออกมา

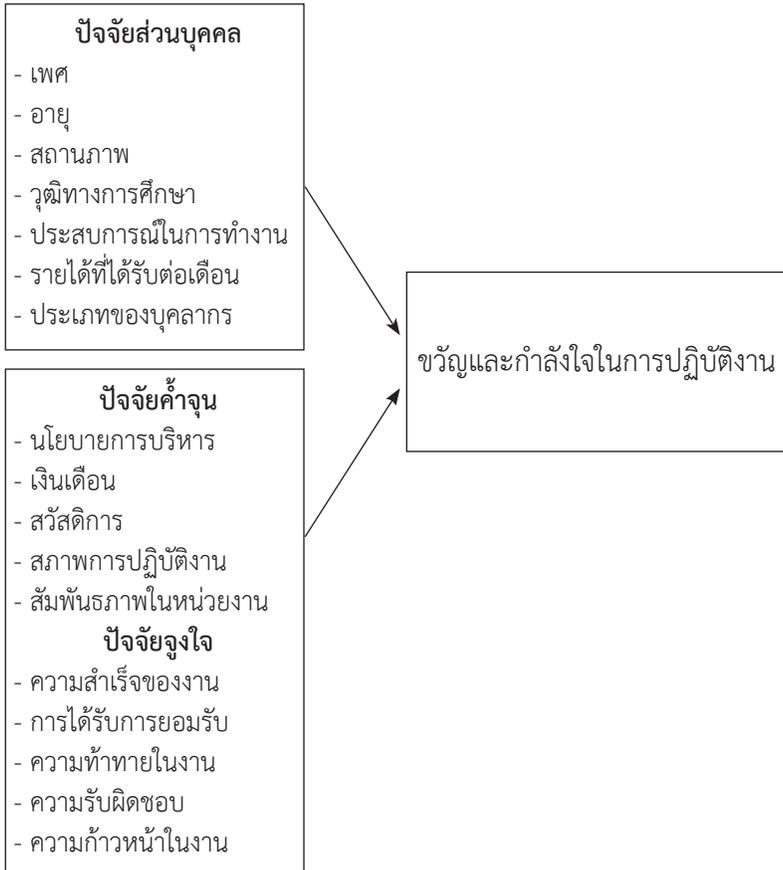
ประสิทธิภาพพลดลง ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สาเหตุส่วนหนึ่ง มาจากการโครงสร้างตำแหน่งงาน ยังไม่ชัดเจน ดังนั้นจึงส่งผลให้ อธิบดี กรมท่าอากาศยาน จัดให้มีการประชุมมอบนโยบายในการบริหารจัดการและการจัดโครงสร้าง กรมท่าอากาศยาน และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานภายใน กรมท่าอากาศยานมากยิ่งขึ้น

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือข้าราชการได้ตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะทำให้ ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม
5. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระงจจใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทของบุคลากรและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดของ เฮิร์ชเบอร์ก มาศึกษาเพื่อหาคอบคลุม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ คือ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ นำมาประยุกต์และได้ออกมาเป็นตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความท้าทายในงาน ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายและบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน สำหรับตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม จำนวนทั้งสิ้น 316 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) คือเป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดขอบเขต ความคลาดเคลื่อน 0.05 รวมจำนวน 316 คน ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test, f-test ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression) สำหรับการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งคุณสมบัติของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง โดยเป็นข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

## ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.8 สถานภาพมีสถานภาพสมรส จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 ซึ่งวุฒิทางการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และประเภทบุคลากรลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

### วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดยรวมในด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์สภาพในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมา ด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.71 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.58 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 สำหรับด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 โดยเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.04 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 ด้านความท้าทายในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.77 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68

2. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความรู้ สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 รองลงมา ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ปฏิบัติเป็นงานที่ดีและมีเกียรติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66

มีความศรัทธาต่ออาชีพของท่านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 มีความพึงพอใจต่อประสิทธิผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และท่านรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.73 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ซึ่งผลจากการวิจัย มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.18 และมีค่า Sig. เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 3.77 และมีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 1.13 และมีค่า Sig. เท่ากับ .33 ซึ่งมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิทางการศึกษา มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 1.17 และมีค่า Sig. เท่ากับ .32 ซึ่งมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 7.39 และมีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือนมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 5.90 และมีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 10.10 และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม พบว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ ร้อยละ 50.30 ผลปรากฏว่า ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจสูงสุดที่ค่า B.40 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ที่ค่า B.17 และด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ค่า B .09 จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องปฏิบัติอย่างตั้งใจ และเต็มความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้น หมายถึงความรับผิดชอบตามหน้าที่และตำแหน่งงานของบุคลากร

5. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม พบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม มีตัวแปรแรงจูงใจ 3 ด้านที่ความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และตัวแปรอีก 2 ตัวแปรแรงจูงใจ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความ ท้าทายในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ข้าราชการต้องการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้จากการนำปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ทั้ง 10 ด้านนำมาวิเคราะห์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน

ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อจากปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการปฏิบัติงานแบบมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ถูกต้องในการปฏิบัติงานและต้องการหลักการในการบริหารให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยหลักปฏิบัติในการบริหารจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เช่น การออกคำสั่ง การสั่งการ การตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ ความสำเร็จของงานให้บุคลากรรับรู้และต้องการให้กำหนดขั้นตอน ระเบียบปฏิบัติให้กับข้าราชการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่า กรมท่าอากาศยานอยู่ในช่วงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน โดยมีการเปลี่ยนภารกิจหลักในการบริหารกิจการท่าอากาศยานภายใต้โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทางอากาศ และสิ่งภายนอกที่มากกระทบทำให้มีการปรับปรุงนโยบายการบริหารตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายในการบริหารเพื่อค้ำจุนในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ ได้แก่ 1. ความโปร่งใส 2. รวดเร็วทันสมัย 3. เกาะติดสถานการณ์ที่สำคัญ 4. มุ่งการทำงานเป็นทีม 5. ใส่ใจการบริการ 6. มุ่งการพัฒนาบุคลากร 7. ให้บุคลากรเป็นนักสื่อสารสัมพันธ์ 8. มีส่วนร่วมและบูรณาการ 9. ทำงานด้วยความสามัคคีมีความอบอุ่นในการอยู่ร่วมกัน โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 149) และสมพงษ์ เกษมสิน

(2519 : 222–223) ได้กล่าวว่าขวัญกำลังใจในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านความพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานของหน่วยงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อนร่วมงานตลอดจนการจัดหน่วยงานและระบบงานด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนพบว่า เงินเดือนมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต หรือถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็ว่าได้ เพราะข้าราชการทุกคนมีค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันไป ทำให้ข้าราชการต้องการเงินเดือนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และสิ่งที่ข้าราชการมีแรงจูงใจคือ การที่ข้าราชการไม่มีภาระหนี้สินที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ อีกทั้งข้าราชการต้องการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับสูงเมื่อเทียบกับหลายองค์กรที่มีขนาดกลาง และการขึ้นค่าตอบแทนเป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1976 : 89–91 อ้างในสัมภาษณ์ สุวรรณมาลี, (2539 : 33) กล่าวว่าอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจค่าตอบแทน นับเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสวัสดิการพบว่า สวัสดิการของข้าราชการเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการเป็นผู้กำหนด ซึ่งทุกอย่างเป็นไปตามที่รัฐบาลมอบให้ แต่จะได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมจากหน่วยงาน อย่างเช่นหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพเพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ และสวัสดิการในการรับ-ส่ง ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตที่สะดวก รวมทั้งสวัสดิการด้านสินเชื่อให้บุคลากรสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทน

ข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่า ข้าราชการได้รับสวัสดิการที่ความเหมาะสม เป็นไปตามเงื่อนไขของราชการรวมถึงสวัสดิการที่นอกเหนือที่รัฐมอบให้ ซึ่งหน่วยงานเป็นผู้จัดสวัสดิการให้กับข้าราชการของหน่วยงาน โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของธนธรณ์จีปิ่น (2550 : 49) พบว่า มีขวัญและกำลังใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการสถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนและไม่มีกลิ่นเหม็นอับฝุ่นละออง เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน มีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานรวมทั้งต้องการวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอและใช้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์กรถือว่าดีมาก ทั้งด้านอาคารสถานที่ และที่จอดรถที่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ รวมถึงในด้านสภาพแวดล้อมโดยรอบของหน่วยงานมีต้นไม้ปกคลุม เพื่อให้เกิดความร่มรื่นให้กับผู้มาติดต่อ และสร้างความผ่อนคลายให้กับข้าราชการ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาราม หะยีปีเ้ายะ (2553 : 67) กล่าวว่า ประเด็นสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการให้ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นหารือเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ภาพในหน่วยงานเป็นไปแบบเป็นกันเอง ซึ่งมีสัมพันธ์ภาพ

แบบเป็นพี่เป็นน้อง แบบเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และพึงพาทอาศัยกันคอยให้คำปรึกษา แนะนำแสดงความคิดเห็นร่วมกันอยู่ในระดับที่ดี โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก (Motivation Hygiene Theory) ได้แยกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถือเป็นปัจจัยจูงใจ (เฮอริชเบิร์กและคณะ 1959 : 3-139)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อจากปัจจัยภายในในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงานพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความสำคัญกับข้าราชการอย่างหนึ่ง เพราะความสำเร็จของงานนั้นหมายถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละคน หากงานที่ได้รับมอบหมายออกมาดี จะถือว่าบุคลากรเป็นผู้มีความสามารถ และมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ข้าราชการ จึงภูมิใจกับความสำเร็จของงาน และสามารถแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานได้ และข้าราชการมีความต้องการงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามความรู้ความสามารถความถนัด เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการจากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีการนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาแต่อาจต้องใช้เวลานานเนื่องจากต้องมีการไตร่ตรองความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมโดยเฉพาะระเบียบวิธีปฏิบัติราชการต่าง ๆ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี ถาวรโลหะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อผลทำให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2000 กรณีศึกษาเปรียบเทียบบริษัท ศรีทองเท็กซ์ไทล์ จำกัดและ

บริษัท ไทยพรีนติ้ง ไดอิ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของทั้ง 2 บริษัท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 9002 ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง เพราะการปฏิบัติงานบุคลากรจะต้องได้รับการยอมรับ เชื่อใจ และอิสระทางการปฏิบัติ ทั้งความคิด การตัดสินใจ จากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งบุคลากรต้องการให้เพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับการปฏิบัติระหว่างกัน และผู้บังคับบัญชามักจะให้การยกย่องเมื่อข้าราชการปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในการแสดงออก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่าข้าราชการได้การยอมรับให้คำแนะนำ ปรีกษา และแสดงความคิดเห็นระหว่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านความตั้งใจในการกิจของงาน ในการแก้ปัญหาข้อกฎหมายระเบียบ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและหลักสากล อีกทั้งคำปรึกษา คำแนะนำ และความคิดเห็นที่ได้รับนั้นจะส่งผลให้ผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญทำให้บุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพวิฑูรฉางข้าวไชย (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมากซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ค่อนข้างมากได้แก่การได้รับการยอมรับจากบุคคลต่าง ๆ ด้านความ

ท้าทายในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการต้องการงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติรวมทั้งมอบหมายงานที่ท้าทายและไม่เคยปฏิบัติเสมอ เพราะการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายทำให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความคิดที่แปลกใหม่ขึ้น และเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่า ข้าราชการมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงานเพราะผู้บริหารหรือหน่วยงานไว้วางใจโดยข้าราชการจะใช้ความรู้ ความสามารถ และถนัดของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งมีการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามความถนัดของข้าราชการ จึงทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นหมายถึงตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะของงานหมายถึงลักษณะงานที่สนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะความรับผิดชอบหน้าที่ของตนหมายถึงการแสดงศักยภาพของตนเอง ต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้ข้าราชการไม่ละเลยทอดทิ้งงานจนกว่างานจะสำเร็จ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อย่างเต็มความสามารถรวมทั้งต้องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่า ข้าราชการจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้

ความสามารถทุกครั้ง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้น หมายถึงความรับผิดชอบตามหน้าที่และตำแหน่งงานเพราะมีเป้าหมายการปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานครั้งนี้ต้องดีกว่าทุกครั้ง โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของธานิชภูมิ กองแก้ว (2551 : 6) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร มี 9 ปัจจัย ปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ เป้าหมายที่ชัดเจน (Clarity of Goals) บุคลากรจำเป็นต้องรับทราบถึงเป้าหมายนโยบายพันธกิจ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน บุคลากรที่สามารถเข้าใจได้ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญอย่างไรในการทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายก็จะทำงานอย่างเต็มที่และความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานหน้าที่ของหน่วยงานคือการแปลเป้าหมายของหน่วยงานออกมาเป็นงานที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการในเรื่องของความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ข้าราชการทุกคนปรารถนา เพราะหมายถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพการงาน อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้น ข้าราชการต้องการให้งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพและงานที่ปฏิบัติกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้ รวมทั้งต้องการให้หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานย้ายเปลี่ยนสายงานเมื่อมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวแทนข้าราชการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งสรุปได้ว่า ข้าราชการมองว่า หากเทียบกับประสบการณ์ อายุ คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติคิดว่าความก้าวหน้ายังน้อย และการแต่งตั้งยังไม่เป็นไปตามสายงานหรือความรู้ ความเชี่ยวชาญ เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นเรื่องของระบบงานที่หน่วยงาน เช่น ก.พ. เป็นคนกำหนด ทำให้หน่วยปฏิบัติไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานให้

สะดวกต่อการสร้างความก้าวหน้า เนื่องจากมีระเบียบเงื่อนไขข้อจำกัด โดยผล การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพวิฑูร ฉางข้าวไชย (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวน ชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมโดยรวมมีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจใน ระดับที่ค่อนข้างมาก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในระดับที่ ค่อนข้างมาก ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดย รวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยค่าจ้างและปัจจัย จูงใจ ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการรู้สึก ว่ามีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ทำให้มีความ ศรัทธาต่ออาชีพที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ใช้ ความรู้ ความสามารถ ที่มีอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะความสามารถใน การปฏิบัติงาน ซึ่งรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นงานที่ต็มเกียรติ ภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงาน และข้าราชการพึงพอใจต่อประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าบุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย กับการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน อย่างเช่น ด้านเงินเดือน หรือด้านของสวัสดิการ ที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ จนกว่างานที่ปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้หน่วยงานจะมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงาน เพื่อตอบสนองกับ

ปัจจัยภายนอกหลาย ๆ ด้าน แต่บุคลากรก็ร่วมมือร่วมใจกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างเต็มใจ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานและหน่วยงานได้มีการส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ในข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามจะพบเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยจากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม กล่าวได้ว่า เพศที่แตกต่างกันแต่มีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันคือแรงจูงใจที่ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ไม่เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคมในข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถามจะเห็นได้ว่าอายุที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันเพราะช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 จึงส่งผลให้แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเป็นเพราะช่วงอายุของ แต่ละช่วงอายุมีแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่ากัน เนื่องจากแต่ละช่วงอายุ มีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่า สถานภาพของบุคลากรจะอยู่ในสถานภาพใด ก็ต้องการแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกันทั้งสิ้น

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ด้านวุฒิทางการศึกษาพบว่า วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่าวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันซึ่งกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาในระดับใด เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมาดีมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญเป็นการแสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติของบุคลากร

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันเนื่องจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล  
มีไม่เท่ากันจึงทำให้เกิดแรงจูงใจที่ต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือน  
โดยภาพรวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม  
ท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือนพบว่า รายได้  
ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า  
รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่  
ต่างกัน เนื่องจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับเป็นส่วนสำคัญในการ  
ดำเนินชีวิตของบุคลากร ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ  
รายได้ที่บุคลากรต้องการจึงมีความต้องการที่ต่างกัน แต่ในทางกลับกันบุคลากร  
ที่ได้รับรายได้ต่อเดือนมากอยู่แล้วสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น คือการ  
ได้รับขวัญและกำลังใจแบบอื่น เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้น เป็นต้น

7. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร โดยภาพ  
รวมของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน  
กระทรวงคมนาคมในข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรพบว่า ประเภท  
บุคลากรที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ จากการวิเคราะห์คะแนนแบบสอบถาม จะเห็นได้ว่า ประเภท  
บุคลากรที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน เนื่องจาก  
ประเภทของบุคลากรสำหรับอาชีพข้าราชการหมายถึง สถานะการเข้ารับ  
ราชการ ซึ่งแต่ละสถานะมีแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแตกต่าง ๆ กัน เช่น  
ข้าราชการ จะมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะ ความสามารถเพื่อการ  
ปฏิบัติงาน เพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แต่สำหรับลูกจ้างชั่วคราว จะมี  
แรงจูงใจในความมั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้รับการต่อ  
สัญญาจ้าง เพราะลูกจ้างชั่วคราวเป็นการทำสัญญาจ้างแบบ 1 ปี งบประมาณ

ต่อ 1 ครั้ง เนื่องจากบุคลากรแต่ละประเภท มีความมั่นคงแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน และความแตกต่างกันด้านประเภทของบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple R) ซึ่งเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) สามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีเพียง 3 ด้านที่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

1. ด้านความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ (Beta = .51) ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการบริหารหน่วยงาน วิสัยทัศน์ของกรมการบินพลเรือน “เป็นองค์กรชั้นนำในระดับภูมิภาค เพื่อการขับเคลื่อนและผลักดันให้การบินพลเรือนของประเทศเป็นที่ยอมรับและแข่งขันได้ในระดับสากล” หน่วยงานยึดการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่น ปฏิบัติด้วยความตั้งใจ และเต็มความสามารถ ไม่ละเลยต่อหน้าที่ที่สำคัญปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อผลักดันให้หน่วยงานบรรลุสู่เป้าหมาย โดยสอดคล้องกับคำตอบจากสัมภาษณ์ข้าราชการ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องปฏิบัติอย่างตั้งใจ และเต็มความรู้ ความสามารถที่มีเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้น หมายถึงความรับผิดชอบตามหน้าที่และตำแหน่งงานของบุคลากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพีริศร เปรื่องเวทย์ (2548) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร

ชั้นประถมและลูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษากรณีโรงเรียนสื่อสารทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประถมและลูกจ้าง สังกัดโรงเรียนสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ มีสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ระดับขวัญและกำลังใจสูงที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์ลักษณ์ เฮงสมบุรณ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบุรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในอาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ครูมีการปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน

2. ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ (Beta = .22) ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการบริหารหน่วยงาน พันธกิจของกรมการบินพลเรือน 1. ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลด้านการบินพลเรือนของประเทศ 2. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริการด้านขนส่งทางอากาศของประเทศ 3. ปรับปรุงและพัฒนาท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน ส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักภูมิใจกับความสำเร็จของงาน และสามารถแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานได้ โดยสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ข้าราชการ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ในหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีการนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาแต่อาจต้องใช้เวลา เนื่องจากต้องมีการไต่ตรองความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมโดยเฉพาะระเบียบวิธีปฏิบัติราชการต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการส่งเจ้าหน้าที่ให้เข้ารับการอบรมแล้วมาทำ KM ร่วมกัน และสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถมีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กรและควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

3. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ( $Beta = .11$ ) ซึ่งจากการศึกษาแนวทางการบริหารหน่วยงาน วัฒนธรรมของกรมการกินพลเรือน “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำองค์กร” ซึ่งข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชานับถือรับฟังความคิดเห็นหรือเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเสมอ โดยสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของข้าราชการ ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่าหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ซึ่งมีสัมพันธภาพแบบเป็นพี่เป็นน้อง แบบเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันคอยให้คำปรึกษา แนะนำ แสดงความคิดเห็นร่วมกันอยู่ในระดับที่ดี แต่มีส่วนงานบางส่วนที่จะต้องวางตัวตามบทบาทการตรวจสอบของส่วนงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งรัชดา พิธีรมานุวัตร (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 2. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานและเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 5 เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรจากการนำปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ทั้ง 10 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบงาน เพื่อส่งผลให้งานที่สำเร็จออกมานั้นเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากที่สุด เพราะนั่นหมายถึงการแสดงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ความสำเร็จของงานจะออกมาดีมากยิ่งขึ้นหาก บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อย่างเช่น ด้านการประสานงาน รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังนั้น จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรอีก 2 ด้าน ได้รับจากการสัมภาษณ์ข้าราชการ ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายในงาน ฉะนั้นหน่วยงานควรที่จะนำมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์พร กิจหารักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการ มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การประสบผลสำเร็จ และความรับผิดชอบในการทำงาน ส่วนลูกจ้างประจำ โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารุช จุมปา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา จังหวัดพะเยา ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุราชการหรืออายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้พิเศษ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษากรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม”

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน และให้ครอบคลุมถึงด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

2. กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาหน่วยงานและเสริมสร้างสัมพันธ์ภายในหน่วยงานให้เสมือนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่หน่วยงานควรยึดเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานสามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น การเน้นย้ำ วัสดุทัศน โนบาย เป้าหมาย แก่บุคลากร เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่งานที่ได้รับว่ามีความสำคัญกับหน่วยงานมากเท่าใด หรือให้รางวัลและคำชมเชยแก่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุสมรรถนะในการทำงานที่คาดหวัง เป็นต้น ทั้งนี้สิ่งที่หน่วยงานจะได้รับจากบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติที่มากขึ้น คือการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

2. ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่หน่วยงานควรยึดเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างความสำเร็จของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย ซึ่งหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เต็มที่และตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติแล้วนั้น จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่หน่วยงานควรยึดเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรรองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน โดยสามารถทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ร่วมกันในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักกันมากยิ่งขึ้น หรือ การจัดอบรมโครงการความสัมพันธ์

ทีมงานเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่ดีแล้ว จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ง่ายขึ้น สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆ ของกรมท่าอากาศยาน เพื่อใช้ในการวางแผนบุคลากรต่อไป
3. ควรศึกษาตัวแปรตามด้านอื่นในการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพอเพียง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นต้น
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการ กรมท่าอากาศยาน กระทรวงคมนาคม กับข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นหรือกระทรวงอื่น

### เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญพิศำ. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์คคิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง.
- จารุณี สารนอก (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา.
- ชาลีสา สุคนธพงศ์.(2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐธัญ ประุงเครื่อง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและปราบปราม (สายตรวจ) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพย์ประภาพรทองศรี . (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษ ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- ทิพย์ภิมล ญาณกาย. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนาชัยวัฒน์ เดชาสินธุ์เจริญ. (2553). **ความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- บุญเลี้ยง ครองชัย. (2551). **ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่โอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด : องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี เรื่องจุดดีโพธิ์พาน. (2553). **การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ในการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พัชยา ชันทอง. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พณิณญา นาดาสง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร.(2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระการ คีศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ เนตรประไพ. (2553). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมารีอุปถัมภ์ อำเภอ  
สามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วนิดา อินรสันติ.(2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพ  
โรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป  
จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
นครปฐม.

สุนิษา สุขเนียม. (2553). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของ  
บุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.  
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
นเรศวร.

สุหนต์ กระจ่างจิต. ด.ต. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ  
ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานี  
ตำรวจภูธรนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์. ค้นคว้าอิสระ. ศศ.ม.  
(รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏบุรีรัมย์.

อาราม หะยิปีเยาะ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการ  
ทำงานของสมาชิกอาสาสมัครดินแดนในกองบังคับการกองอาสา  
รักษาดินแดนจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Baron, R.A., & Greenberg J.(1986). *Behavior in organization*.  
Boston : Allyn and bacon, Inc.

- Belle Ruth Witkin. (1984). **Assessing needs in educational and social programs jossy-bass publishers.** San Francisco. Washington London.
- Cherrington, D.J., (1989). **Organizational Behavior.** Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to Work.** New York : Johnwiley & Sons, Inc.
- Maslow, A.H. (1987). **Motivation and Personality.** (3<sup>rd</sup>ed.) New York : Harper & Row Publishers, Inc.
- Schermerhornm J.R. Hunt, J.J., & Osborn, R.N., (1985) **Managing Organization Behavior.** New York : Wiley and Sons.
- Schermerhornm J.R. Hunt, J.J., & Osborn, R.N., (1985) **Managing Organization Behavior.** New York : Wiley and Sons.
- Misra. (1986). “**Self Esteem, Need Achievement and Need Autonomy as Moderators of the Job Performance Job Satisfaction Relationship**”. Perspectives in Psychological-Researches.
- Murphy. (1991). **Performance Appraisal : An Organizational Perspective.** Boston : Allyn and Bacon
- Torrington and Hall. (1991). **Personel Management : A New Approach.** 2<sup>nd</sup> ed. New York : Prentice-Hill, Inc.