

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบ กองทัพอากาศ
กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ
Working Motivation of Personnel in Royal Thai Air Force Combat Unit
Case study Space Operations Center, Royal Thai Air Force

ฉัตรพร คำเพราะ¹

จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²

Chatpron Comproh

Juthatip Klaitabtim

¹เรืออากาศตรีหญิง นิติติพรปัญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: Chatpron_c@rtaf.mi.th

²รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
ภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: fsocjtk@ku.ac.th

บทคัดย่อ

Received: January 6, 2021

Revised: September 13, 2021

Accepted: September 27, 2021

การศึกษาค้นคว้าอิสระมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบ กองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ กำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 101 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา และนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในส่วนของค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบแบบที (T – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ กองทัพอากาศ ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study working motivation of personnel in Space Operations Center, Royal Thai Air Force, 2) to compare working motivation of personnel in Space Operations Center, Royal Thai Air Force and 3) to study the relationship between working environment factors and working motivation of personnel in Space Operations Center, Royal Thai Air Force. The sample in this research was 101 personnel in Space Operations Center, Royal Thai Air Force and in the part of collected data were collecting by questionnaire and processed by the statistic computer program, SPSS. The statistics used for data analysis consists of standard deviation (S.D.), mean ($\bar{x}$), percentage (%), T-test, One - way ANOVA and (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient). And set the statistical significance level at 0.05

The results of the research showed that the score, in overall, was in high level ($\bar{x} = 3.97$). The hypothesis testing showed that the person who had difference level of education caused difference working motivation in the statistical significance level at 0.05. Meanwhile the environment of working factors had related to working motivation of personnel in Space Operations Center, Royal Thai Air Force at the level of 0.05

Keywords: Motivation, Working Motivation, Royal Thai Air Force, Space Operations Center

บทนำ

ปัจจุบันระบบระหว่างประเทศอยู่ในภาวะโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถย่อระยะทางและเวลาให้ผู้คนเข้าหากันได้ในเสี้ยววินาที ทั้งทางด้านเศรษฐกิจที่มีการค้าขายระหว่างประเทศต่าง ๆ หลายประเทศเป็นทั้งผู้ผลิตรายย่อย รายใหญ่ และตลาดในการกระจายสินค้าในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องสร้างพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อตอบรับการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น หรือในทางการเมืองที่ประเทศต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินนโยบายภายในได้อย่างอิสระเหมือนในอดีต แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงบรรทัดฐานทางสังคมระหว่างประเทศอันเป็นที่ยอมรับในระบบระหว่างประเทศ ทั้งมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินนโยบายภายในประเทศให้สอดคล้องกับการสร้างนโยบายต่างประเทศควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมือ การแสวงหา และรักษาพันธมิตร ในการดำเนินนโยบายต่างประเทศในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติของตนให้ดำรงอยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในเวทีระหว่างประเทศ

การที่โลกอยู่ในภาวะโลกาภิวัตน์เช่นนี้ ทำให้ภายในองค์กรของทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน เพื่อตอบสนองต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การสร้างและพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในองค์กรกลายเป็นเรื่องจำเป็น ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและสามารถทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปได้ ความรู้สึกเหล่านี้จึงเป็นเหมือนแรงผลักดันให้ทำงานต่อไปอย่างแข็งขัน แม้ว่าจะย่อท้อและหมดกำลังใจในการทำงานแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกด้านบวก ความรู้สึกที่อยากทำงานต่อในองค์กรอย่างมีความสุข คือแรงจูงใจในการทำงานที่ส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยภายในของตัวบุคคล และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายและแผนการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองบังคับบัญชาและการนิเทศงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้น สามารถเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่อยู่ในบริบทของสถานที่ทำงานหรือภายในองค์กร ที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่นั้นทำงานหรือสังกัดอยู่ ซึ่งสามารถแปรผันได้ตลอดเวลา ความไม่แน่นอนของแรงจูงใจในการทำงานเหล่านี้ ไม่เพียงแต่องค์กรทางภาครัฐกิจและภาคเอกชนจะได้รับผลกระทบเท่านั้น องค์กรภาครัฐต่างก็ได้รับผลกระทบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เช่นกัน

นอกจากด้านการเมืองและเศรษฐกิจแล้ว อีกด้านหนึ่งที่ได้รับผลกระทบเช่นกัน คือองค์กรและสถาบันทางการทหาร ซึ่งแต่เดิมขอบข่ายการปฏิบัติการทางการทหารมีเพียง ทางบก ทางน้ำและทางอากาศ ต่อมาได้ถูกขยายขอบเขตไปสู่การปฏิบัติการทางอวกาศ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยสำหรับกองทัพ และสาธารณชนทั่วไป การดำเนินงานและการปฏิบัติการทางอวกาศนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ตามมาตรา 60 [1] ได้ระบุไว้ว่า รัฐต้องรักษาไว้ซึ่งกลั่นความถี่และสิทธิในการเข้าใช้วงโคจรดาวเทียมอันเป็นสมบัติของชาติ เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน และการจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากกลั่นความถี่ตามวรรคหนึ่ง ไม่ว่าจะใช้เพื่อส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคม หรือเพื่อประโยชน์อื่นใด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ความมั่นคงของรัฐ และประโยชน์สาธารณะ รวมตลอดทั้งการให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ใช้ประโยชน์จากกลั่นความถี่ด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยมอบหมายให้กระทรวงกลาโหมรับหน้าที่หลักในการรับผิดชอบในเรื่องของการพัฒนากิจการด้านอวกาศเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ และเพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์และอำนาจของชาติให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต

กองทัพอากาศ นำโดยผู้บัญชาการทหารอากาศ จึงจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ของกองทัพอากาศ [2] และนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.2562 [3] เพื่อพัฒนากองทัพอากาศ ผู้การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค ในการเตรียมความพร้อมสำหรับเผื่อระวัง ปกป้อง และรักษาความมั่นคงทางอวกาศ เพื่อป้องกันภัยคุกคามทางอวกาศที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงการเป็นแหล่งสร้างและเก็บรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการทางอวกาศของกองทัพอากาศ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ [4] ได้รับการอนุมัติจัดตั้งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ เมื่อ 1 ตุลาคม พ.ศ.2562 เพื่อตอบสนองกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างเป็นพลวัต การจัดตั้งหน่วยงานที่มีความท้าทายต่ออุปสรรคของยุคสมัยนี้ ทำให้จำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพ และศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องตามภารกิจที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต แต่สิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน คือ การบำรุง ดูแล รักษา ขวัญและกำลังใจของกำลังพลเพื่อการอุทิศทั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างทันทั่วถึง

ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกองทัพอากาศ จึงมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบ กรณีศึกษาศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ ว่ากำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด มีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถส่งเสริมปัจจัยในด้านดี และปรับปรุงแก้ไขในด้านที่ต้องให้ความสนใจ

สนใจเป็นพิเศษได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะทำให้กำลังพลทุกคนที่เป็นเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนให้ภารกิจของหน่วยสามารถสำเร็จลุล่วงได้โดยเร็ว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษาศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษาศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษาศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Theory: Two Factor Theory) [5]

ทฤษฎีนี้เน้นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานด้วยปัจจัยสองประการ คือ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการเสริมสร้างรักษา (Hygiene) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยลักษณะ 6 ประการ คือการสัมฤทธิ์ผล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า (Progress) และ การเจริญเติบโต (Growth)

2. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอยากที่จะทำงานต่อไป ประกอบไปด้วยรายละเอียดทั้งหมด 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้นาองค์กร สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนจากการทำงานหรือเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ และ ความมั่นคง

โดยสามารถสะท้อนออกมาในตัวบุคคลได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคคลที่มีปัจจัยด้านตัวกระตุ้นมาก และปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษามาก จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน
2. บุคคลที่มีปัจจัยด้านตัวกระตุ้นน้อย แต่ปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษามาก จะเป็นบุคคลที่คิดถึงตัวเองเป็นที่ตั้ง คือ ทำงานเท่าที่มีการมอบหมายตามกำหนดเวลาที่ให้มา แต่ไม่ได้กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จได้โดยเร็วอย่างมีคุณภาพ
3. บุคคลที่มีปัจจัยด้านตัวกระตุ้นมาก แต่ปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษาน้อย จะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชื่นชอบงานที่มีความท้าทาย แต่ยังต้องการการตอบแทน เช่น เงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ
4. บุคคลที่มีปัจจัยด้านตัวกระตุ้นน้อย และปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษาน้อย เป็นบุคคลที่ไม่มีความทุ่มเท ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่เรียกร้องถึงค่าตอบแทนที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรพิมล พิมพ์บุญมา [6] ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

นวรนา นาคเวก [7] ศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตัวกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ด้านการเสริมสร้างรักษา ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว การปกครองบังคับบัญชาและ ความมั่นคง

ข้อมูลศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ

ศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ มีหน่วยขึ้นตรง 4 หน่วย คือ กองปฏิบัติการทางอวกาศ (Space Operations Division) กองเฝ้าระวังทางอวกาศ (Space Situational Awareness Division) กองลาดตระเวนและเฝ้าตรวจทางอวกาศ (Intelligence Surveillance Reconnaissance Division) และ กองสนับสนุน (Support Division) มีกำลังพลบรรจุ จำนวน 101 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563 ศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ) โดยมีผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งมีแนวทางและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและแผนการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วย ศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศได้กำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยขึ้นตามยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ของกองทัพอากาศ และนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี พ.ศ.2562 ในการพัฒนาสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ พัฒนาโครงสร้างกำลัง และยุทธโศปกรณ์ ที่เหมาะสมแก่การป้องกันประเทศ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลา และผู้รับมอบหมายหน้าที่ ซึ่งผ่านการร่วมหารือ คิด วิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกหน่วย อันจะส่งเสริมการพัฒนาหน่วยให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการป้องกันภัยคุกคามทางอวกาศที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้ง

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ มีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศและตำแหน่ง โดยผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีรวมถึงปกครองบังคับบัญชากำลังพลให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม เอาใจใส่ดูแล และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กำลังพลอยู่เสมอ ทั้งนี้ยังให้กำลังพลปฏิบัติงานกิจด้วยจิตใจที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

3. ด้านเงินเดือน ศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศมีหลักการในการให้ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติหน้าที่แก่กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างยุติธรรมและโปร่งใส

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน กำลังพลของศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศกองทัพอากาศ มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ปรัชญาหรือ ตลอดจนแสดง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ตรงไปตรงมาเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ยังมีการถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้แก่หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ

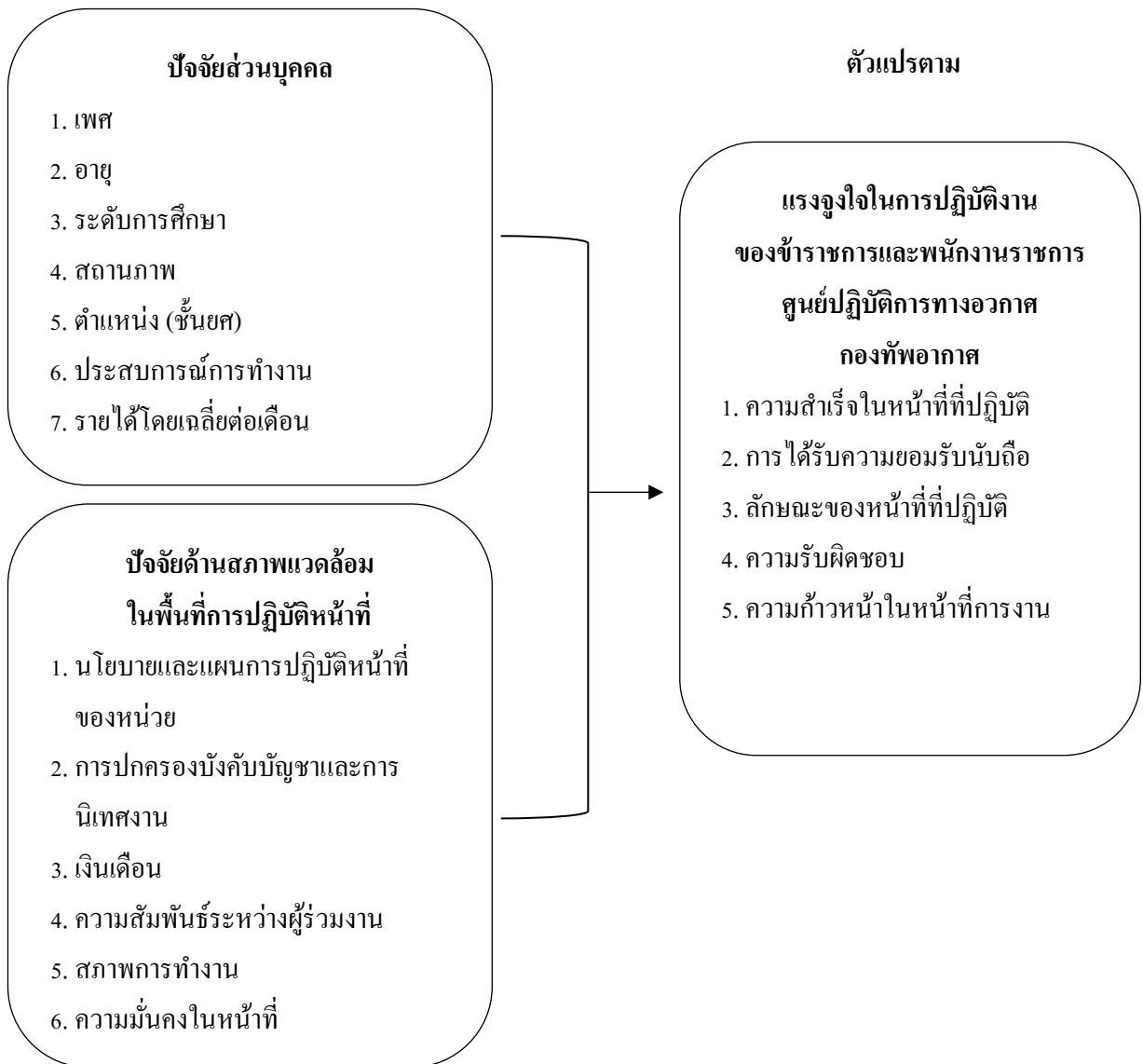
5. ด้านสภาพการทำงาน ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ มีมาตรการการรักษาความปลอดภัย อาคารสถานที่อย่างรัดกุม มีการจัดหา ตรวจสอบและรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้พร้อม และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอ ทั้งได้ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในพื้นที่และบริเวณโดยรอบให้มีความสะอาดเรียบร้อย เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความมั่นคงในหน้าที่ ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ จัดให้มีการฝึกศึกษา อบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่กำลังพลของหน่วย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของกำลังพล ให้มีความเสมอภาคในการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน

กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงเลือกนำปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Theory :Two Factor Theory) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่ที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 สมมติฐานใหญ่ มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง (ชั้นยศ) ประสบการณ์ รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นกำลังพล สังกัด ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ จำนวน 101 คน ประกอบด้วย ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร 43 คน ข้าราชการชั้นประทวน 43 คน ข้าราชการกลาโหมต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร 8 คน และพนักงานราชการ 7 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแนวคิดสำหรับการนำมาศึกษาค้นคว้า และเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูล
2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ผ่านกระบวนการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข จนมีความสมบูรณ์แล้วนำไปแจกจ่ายให้แก่ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 101 คน โดยเป็นการขอความร่วมมือจากกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ เพื่อทำแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลที่ได้จัดเตรียมไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายข้อมูลประชากร ที่เก็บรวบรวม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ทัศนคติ ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำมาใช้ในการอธิบายแรงงูใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ
3. การทดสอบแบบที (T - test) เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ด้วยวิธีการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของตัวแปรที่ถูกจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบแบบเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของตัวแปรที่ถูกจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยหากเมื่อพบความแตกต่างจะใช้วิธีการทดสอบด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Different)
5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

ในส่วนของค่านัยสำคัญทางสถิติ นั้น ผู้ศึกษากำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ เพื่อจะได้ทราบว่ามีความแปรปรวนใดบ้างที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศ กองทัพอากาศ ที่แตกต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 3 สถิติ ได้แก่ การทดสอบที (T - test) โดยใช้ทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้ทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป และการทดสอบ ความแตกต่างแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผลการทดสอบสมมติฐานสามารถแสดงได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีแรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐาน 1.1 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงูใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนก ตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
หญิง (N = 30)	4.00	0.52	0.917	0.868
ชาย (N = 71)	3.89	0.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามเพศ คือ เพศหญิง จำนวน 30 คน และเพศชาย จำนวน 71 คน เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.2 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนก ตามอายุ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.426	0.475	1.702	0.172
ภายในกลุ่ม	97	27.095	0.279		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 2 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามอายุ พบว่า กำลังพลที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.3 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงงูใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.433	1.216	4.569	0.013
ภายในกลุ่ม	98	26.089	0.266		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 3 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการศึกษา		
			(1)	(2)	(3)
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.81	0.54	-	-	0.389*
2. ปริญญาตรี	4.08	0.51	-	-	-
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.97	0.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ระหว่างแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ระหว่างประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.97$) มีแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.81$)

สมมติฐาน 1.4 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.863	0.432	1.529	0.222
ภายในกลุ่ม	98	27.658	0.282		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 5 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กำลังพลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.5 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีชั้นยศต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ โดยจำแนกตามชั้นยศ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.725	0.575	2.082	0.108
ภายในกลุ่ม	97	26.796	0.276		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 6 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามชั้นยศ พบว่า กำลังพลที่มีชั้นยศต่างกัน จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.6 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.031	0.015	0.053	0.949
ภายในกลุ่ม	98	28.491	0.291		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 7 ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า กำลังพลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 1.7 กำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศโดยจำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.673	0.418	1.495	0.210
ภายในกลุ่ม	96	26.849	0.280		
รวม	100	28.521			

จากตารางที่ 8 ในการทดสอบสมมติฐานโดยจำแนกตามรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กำลังพลที่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่			
	$\bar{x}$	S.D.	r.	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.01	0.60	0.670	0.000*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา และการนิเทศงาน	4.22	0.69	0.749	0.000*
ด้านเงินเดือน	3.96	0.64	0.756	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.18	0.56	0.733	0.000*
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.97	0.63	0.393	0.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.51	0.787	0.000*
โดยรวม	4.10	0.50	0.862	0.000*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ โดยภาพรวม แสดงว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.787$) รองลงมาคือด้านเงินเดือน ($r = 0.756$) และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.393$)

สรุปผลการศึกษา

ตารางที่ 10 สรุปผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบ กองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ Sig.	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสม มติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	0.868	-	✓
1.2 อายุ	0.172	-	✓
1.3 ระดับการศึกษา	0.013*	✓	-
1.4 สถานภาพ	0.389	-	✓
1.5 ชั้นยศ	0.222	-	✓
1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่	0.949	-	✓
1.7 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน	0.210	-	✓
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	0.000*	✓	-

จากตารางที่ 10 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ มีเพียงปัจจัยด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่เช่นกัน โดยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการทดสอบสมมติฐานกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของกำลังพลว่า มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ ที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่า 0.05 โดยกำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากหากปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีคุณภาพ จะทำให้ผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อาจทำให้มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากกว่ากำลังพลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล พิมพันธุ์มา ที่ทำการศึกษาระงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยค่านัยสำคัญทางสถิติแล้ว พบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาระงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ กับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ กับแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางบวกมากที่สุด คือในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือด้านเงินเดือน และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยผลการทดสอบสอดคล้องกับผลการศึกษา สถานภาพของพนักงานราชการกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ของ นวรา นาคเวก ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานนั้นมีทั้งด้านตัวกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และด้านการเสริมสร้างรักษา ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคง ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามกรอบแนวคิดงานวิจัยที่ได้มาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริ่งเช่นเดียวกับการศึกษาระงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลในส่วนกำลังรบกองทัพอากาศ กรณีศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ กล่าวคือ การที่บุคคลจะเกิดแรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดึนั้น จะต้องมึทั้งปัจจัยด้านตัวกระตุ้นซึ่งมาจากความรู้สึกภายในตัวของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ในที่นี้มีผลมาจากระดับการศึกษาของกำลังพลที่ผลักดันให้กำลังพลมีความตระหนักรู้ถึง

ความสำคัญของตนเอง และสะท้อนออกมาในรูปแบบของความทุ่มเท และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังต้องมีปัจจัยด้านการเสริมสร้างรักษามันเกิดมาจากสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล ในที่นี้คือสภาพแวดล้อมในพื้นที่การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล ที่เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อความรู้สึกให้อยากปฏิบัติหน้าที่ และอำนวยความสะดวกให้หน้าที่นั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนที่ได้รับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ เรื่องหน้าที่ที่ตรงกับความถนัด เหตุผลเนื่องจากศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ เป็นหน่วยดำเนินการด้านอากาศเป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ จึงเป็นสิ่งที่ไม่มีใครเคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มาก่อน จึงไม่แปลกที่การปฏิบัติหน้าที่จะไม่ตรงกับความถนัดของกำลังพลเท่าใดนัก โดยศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ได้มีการจัดฝึกอบรม สร้างทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว แต่อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของการถ่ายทอดความรู้ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ การดูงานนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้แก่กำลังพลทั้งที่บรรจุอยู่แต่เดิม และที่บรรจุเข้ามาใหม่ ให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นใหม่จึงมีความแปลกใหม่ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้การศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาหน่วยที่มีการปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลานาน แต่มีผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายภารกิจได้เป็นอย่างดี ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้กำลังพลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยอื่นๆ ในกองทัพอากาศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก, หน้า 16, 2560.
- [2] ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) (ฉบับเผยแพร่), [Online]. Available:
http://rtaf.mi.th/th/PublishingImages/RTAF_Strategy_20y_2561-2580.pdf. [Accessed: 13 กรกฎาคม 2563].
- [3] นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2562, [Online]. Available:
http://rtafband.com/new/_admin/download/11-235-1539750943.pdf. [Accessed: 13 กรกฎาคม 2563].
- [4] ศูนย์ปฏิบัติการทางอากาศกองทัพอากาศ. [Online]. Available:
<http://spoc.rtaf.mi.th/index.php/2017-02-01-01-28-28/2017-02-01-01-56-55>. [Accessed: 13 กรกฎาคม 2563].
- [5] Herzberg, F, Work and motivation, Behavior science concepts and management application: Studies in personnel policy, 1995.
- [6] พรพิมล พิมพ์บุญมา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี, 2554.
- [7] นวรา นาคเวก, “การศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์”, วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ, 2555.