



ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ : กรณีศึกษา
ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

พันจ่าอากาศเอก ชวัชชัย สิงห์เขียว
จ่าอากาศเอก วรวุฒิ อ่ำไพบรรณ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ: กรณีศึกษา
ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

เสนอโดย พ.อ.อ.ธวัชชัย สิงห์เขียว

จ.อ.วรวุฒิ อำไพบรรณ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

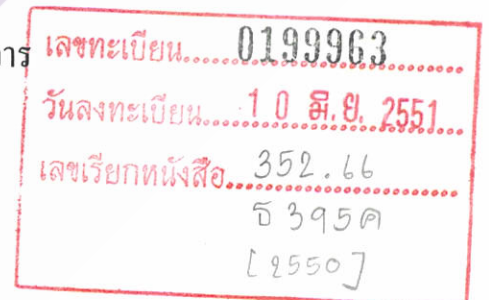
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ)



บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่29.....เดือน.....ส.ค.....พ.ศ. 2551

หัวข้อสารนิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ : กรณีศึกษาฝูงบิน 601 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการ ยุทธทางอากาศ
ชื่อผู้เขียน	พันจ่าอากาศเอก ธวัชชัย สิงห์เขียว จ่าอากาศเอก วรวุฒิ อ่ำไพวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจทางการบินของกองทัพอากาศ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่ง ด้านการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จและการยกย่อง รวมทั้งศึกษาความแตกต่างระหว่าง อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ กับระดับความพึงพอใจ

การศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลประชากรของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ โดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจมากด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่ง ด้านการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จและการยกย่อง พอใจปานกลาง ด้านสวัสดิการข้าราชการที่มีอายุมากขึ้นและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ ทำให้ความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และผู้ที่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้ก็เนื่องด้วย ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งคณะอาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่กรุณาแนะนำให้กำลังใจในการศึกษาตลอดหลักสูตร ติดตาม กำกับดูแล และกระตุ้นเตือนในการทำภาคนิพนธ์/สารนิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะขอจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ น.ท.คงเดช คงปิ่น ผุ่่งบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ที่กรุณาอนุญาตให้ทำการสำรวจข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ พ.อ.อ.ณัฐชัย ไพบูลย์สุข ที่ช่วยตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รวมไปถึงข้าราชการผุ่่งบิน 601 ฯ ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้

กำลังใจที่ได้รับการสนับสนุนอย่างอดทนและดียิ่ง จากครอบครัวที่คอยให้กำลังใจเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยถือว่ามีความสำคัญที่สุดในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ตลอดหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตนี้

รวมไปถึง เพื่อน ๆ และทุกคนที่ให้กำลังใจที่ดีเสมอมา และไม่สามารถกล่าวได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ผลการวิจัยในครั้งนี้หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชา บุคคลในองค์กร และผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์กรต่อไป

พันจ่าอากาศเอก รัชชัย สิงห์เขียว

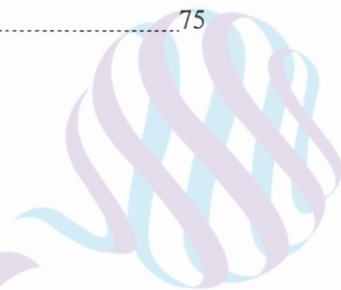
จ่าอากาศเอก วรวิทย์ อ่ำไพบรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ที่มาของปัญหาและความสำคัญ.....	2
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของปัญหา.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
1.5 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.6 นิยามศัพท์.....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 โครงสร้างและภารกิจฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ.....	7
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.3 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
2.4 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3. ระเบียบวิธีวิจัย	31
3.1 การออกแบบการวิจัย.....	31
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.4 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	32
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

4. ผลการศึกษา	35
4.1 ลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของประชากร	35
4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ	38
4.3 สรุปข้อมูลในส่วนที่ 2	47
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	49
4.5 สรุปข้อมูลในส่วนที่ 3	59
4.6 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม	60
5. สรุปผลการศึกษา	61
5.1 สรุปผลการศึกษา	61
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	62
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	63
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	69
ประวัติผู้เขียน	75



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของประชากร.....	35
4.2 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านผลตอบแทน ในการทำงาน.....	38
4.3 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการ.....	40
4.4 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน.....	41
4.5 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการศึกษา.....	42
4.6 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ.....	43
4.7 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านลักษณะงาน.....	44
4.8 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน.....	45
4.9 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสำเร็จ และยกย่อง.....	46
4.10 ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ.....	47
4.11 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ เมื่อทำการเปรียบเทียบทุกกลุ่มอายุ.....	49
4.12 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านอายุ.....	52
4.13 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ทุกกลุ่มรายได้.....	53
4.14 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ที่สมัครใจและไม่สมัครใจในการมา ปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ.....	57
4.16 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่.....	59



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)” โดยใช้แบบสอบถาม มุ่งการศึกษาระดับความพึงพอใจ ทั้ง 8 ปัจจัย.....	5
2.1 การจัดส่วนราชการกองบิน 6.....	8
2.2 การจัดหน่วยของฝูงบิน 601 ฯ.....	11
2.3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร.....	13
2.4 ตัวแบบของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler’s Equity Model).....	18
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล หรือผลตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ Lyman W. Porter and Edward E. Lawer : 1968.....	20
2.6 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	23
2.7 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	24
2.8 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory).....	26
2.9 การเปรียบเทียบตัวแบบมาสโลว์ (Maslow) และเฮอริเบอร์ก (Herzberg).....	27

บทที่ 1

บทนำ

กองทัพไทย เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภาระในการรักษาความมั่นคงของรัฐ และเพื่อพัฒนาประเทศ การที่หน่วยงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่ประกอบเป็นหน่วยงาน สามารถแบ่งปัจจัยดังกล่าวไว้เป็น 4 ประการคือ งาน (Task) โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) เทคโนโลยี (Technology) และบุคลากร (People) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ในบรรดาส่วนประกอบของหน่วยงานทั้ง 4 ปัจจัยนี้ บุคลากรเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ทำงาน (Task) เป็นผู้ใช้เทคโนโลยี (Technology) เป็นผู้กำหนดความสัมพันธ์ในการทำงาน (Structure) เป็นผู้วางแผนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการทำงาน ตลอดจนเป็นผู้กำกับดูแลให้งานบรรลุเป้าหมายด้วย (Kast and Rosenzweig, 1973 : 58 อ้างถึงใน ยรรยง ว่องวิทย์, 2535 : 1) หากหน่วยงานใดขาดบุคลากรหรือมีบุคลากรไม่สมบูรณ์ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพแล้ว หน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ต้องการพัฒนาอันดับแรก ก็คือ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาในสถาบันการศึกษา (Formal Education) การฝึกงานในหน้าที่ (On the Job Training) การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นต้น (ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์, 2507 : 1)

จากประวัติศาสตร์การสงครามต่าง ๆ ที่ผ่านมามาจนถึงในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ากำลังทางอากาศนั้นมีความสำคัญยิ่ง สามารถตัดสินใจชัยชนะของสงครามได้ กำลังทางอากาศนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ อาวุธยุทธโศปกรณ์และกำลังพล โดยมีองค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้กำลังทางอากาศนั้นก็คือ กองทัพอากาศนั่นเอง ที่เป็นองค์กร ๆ หนึ่งที่มีภารกิจหลักและหน้าที่ในการเตรียมกำลังทางอากาศ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และความเป็นเอกราชของประเทศ การเป็นองค์กรที่มีภารกิจและหน้าที่สำคัญในระดับประเทศนั้น จะต้องอาศัยหน่วยงานหลายหน่วยงานที่ถูกตั้งขึ้นภายในกองทัพอากาศ เพื่อที่จะดำเนินภารกิจของกองทัพได้อย่างสมบูรณ์

นอกจากภารกิจหลักดังกล่าวแล้วยังมีภารกิจอื่น ๆ ของกองทัพอีกมากมาย เช่น การบินรับ - ส่ง เสด็จ ฯ การลำเลียงทางอากาศ เตรียมการและใช้กำลังทางอากาศ การฝึกนักบินประจำกองนอกหน่วยบิน การสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยฝึกการบินพลเรือน ทอ. การทำฝนหลวง และการ

ปฏิบัติการควบคุมไฟฟ้า รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนในกรณีได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับการร้องขอจากรัฐบาลซึ่งเป็นภารกิจด้านกิจการพลเรือน ที่กองทัพอากาศกระทำมาโดยตลอดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในยามที่ประเทศอยู่ในภาวะสงบปราศจากสงคราม นอกจากนั้นยังมีภารกิจด้านกิจการพลเรือนอีกมากมาย ซึ่งกองทัพอากาศจัดขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ และยังก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างพลเรือนกับกองทัพอากาศอีกด้วย

1.1 ที่มาของปัญหาและความสำคัญ

ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ถือกำเนิดมาจากฝูงบิน ซึ่งเดิมเป็นฝูงฝึกทิ้งระเบิดแต่หลังจากสงครามโลก ครั้งที่ 2 จบสิ้นลง ก็ได้ถูกเปลี่ยนเป็นฝูงบินลำเลียง จนกระทั่งเดือนตุลาคม พ.ศ.2520 ได้มีการปรับ โครงสร้างใหม่ และส่วนหนึ่งของฝูงบิน 601 ฯ ก็ได้มาเป็นฝูงบิน 601 ฯ ขึ้นตรงกองบิน 6 เรียกเป็นทางการว่า กองบิน 6 ฝูงบิน 601 ฯ

ในช่วง 2 - 3 ปี ที่ผ่านมามีการปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศ โดยใช้ เครื่องบินลำเลียง 8 ได้ใช้ภารกิจที่สร้าง คุณประโยชน์ออกไปสู่สาธารณะชนมากขึ้น นอกเหนือจากการปฏิบัติการบิน รับ-ส่ง เสด็จ และ การบินสนับสนุนกองทัพอากาศ และ หน่วยราชการต่างๆแล้ว เครื่องบินลำเลียง 8 ยังมีโอกาสปฏิบัติ ภารกิจที่สำคัญให้แก่สังคมบ่อยครั้ง ได้แก่ ภารกิจช่วยเหลือพี่น้องชาวไทยที่ประสบอุทกภัย ภารกิจสนับสนุนและเข้าร่วมในกองกำลังนานาชาติที่ติมอร์ตะวันออก ภารกิจขนโพนเพื่อดับอัคคีภัยของ บ. THAI OIL ที่ จ. ระยอง ภารกิจรับคนงานไทยในประเทศเกาหลี และ ภารกิจรับนักโทษพม่า เป็นต้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เครื่องบินลำเลียง 8 ได้ปฏิบัติการกิจให้แก่กองทัพอากาศกองทัพอากาศ และประเทศ อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลากว่า 20 ปี

นอกจากนี้ยังมีภารกิจในการเตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมี กิจเฉพาะคือ การบิน รับ - ส่ง เสด็จ การลำเลียงทางอากาศ และ การปฏิบัติเฉพาะพิเศษ เช่น การปฏิบัติการควบคุมไฟฟ้า

ดังนั้นทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากที่สุด การทำให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ ความร่วมมือ ความจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับองค์กรก็จะเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งความพอใจดังกล่าวจะมีได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจในด้านสังคมอยู่ด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลนั้นไม่มีความพึงพอใจหรือมีอุปสรรคขัดขวางมิให้มีการตอบสนองทางด้านสังคมตามที่ต้องการแล้ว ความไม่ร่วมมือโดยการขาดความจงรักภักดี ตลอดจนความอึดอัดก็จะเกิดขึ้น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกก็มักจะเป็นไปในแนวทางการขัดแย้งที่เป็นการหน่วงเหนี่ยวหรือการปล่อยปะละเลย ให้งานเสียตลอดจนการถกเถียงแก่งแย่งก็อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ นั้น จะแสดงถึงความสามารถ ความต้องการ ทักษะคติและความคิดของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ

1.2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ

1.3 สมมติฐานของปัญหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ คือ

1.3.1. ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ที่มีอายุมากขึ้น จะมีความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.3.2. ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.3.3. ข้าราชการที่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ไม่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในผู้บังคับ 601 ฯ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

ผู้ศึกษาคาดว่า ผลการศึกษาจะมีประโยชน์ดังนี้

1.4.1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร

1.4.2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการวางแผนหรือแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานให้เหมาะสม

1.4.3. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ผลของการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

1.4.4. ผู้บังคับบัญชาของฝูงบิน 601 ฯ สามารถใช้ผลของการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงานของตนเอง

1.5 ขอบเขตการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ทั้งหมดทุกคน จำนวน 111 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย และ 1 หมวด คือ

1. ข้าราชการฝูงบิน 601

1.1 ฝ่ายยุทธการ	จำนวน	20 คน
1.2 ฝ่ายการช่าง	จำนวน	30 คน
1.3 ฝ่ายสื่อสาร	จำนวน	15 คน
1.4 ฝ่ายบริการ	จำนวน	16 คน
1.5 หมวดขนส่งประจำอากาศยาน	จำนวน	30 คน
รวมทั้งหมดจำนวน		111 คน

โดยเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.2550 ขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)” โดยใช้แบบสอบถามมุ่งการศึกษาระดับความพึงพอใจรวมทั้งสิ้น 8 ปัจจัย ได้แก่ :

1. ด้านตอบแทนในการทำงาน
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการศึกษา
5. ด้านความรับผิดชอบ
6. ด้านลักษณะงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
8. ด้านความสำเร็จและยกย่อง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 ขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)” โดยใช้แบบสอบถาม มุ่งการศึกษาระดับความพึงพอใจทั้ง 8 ปัจจัย

1.6 นิยามศัพท์

- ฝูงบิน 601 ฯ หมายถึง ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ
- ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ
- ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ หมายถึง บุคคลที่รับราชการในกองทัพอากาศและปฏิบัติงานในฝูงบิน 601 ฯ โดยไม่รวมถึงลูกจ้าง หรือลูกจ้างประจำ
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ หมายถึง จำนวนระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติที่ฝูงบิน 601 ฯ จวบจนปัจจุบัน
- ชั้นยศ หมายถึง ชั้นยศทางทหารที่ได้รับพระราชทานแต่งตั้งโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ นายทหารประทวน ตั้งแต่ จ่าอากาศตรี (จ.ต.) จ่าอากาศโท (จ.ท.) จ่าอากาศเอก (จ.อ.) พันจ่าอากาศตรี (พ.อ.ต.) พันจ่าอากาศโท (พ.อ.ท.) พันจ่าอากาศเอก (พ.อ.อ.) พันจ่าอากาศเอกพิเศษ

(พ.อ.อ.พิเศษ) และนายทหารสัญญาบัตร ตั้งแต่ เรืออากาศตรี (ร.ต.) เรืออากาศโท (ร.ท.) เรืออากาศเอก (ร.อ.) นาวาอากาศตรี (น.ต.) นาวาอากาศโท (น.ท.)

- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้จากการทำงาน

- ความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ หมายถึงผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ โดยมีได้ถูกบังคับจิตใจ เช่น การไฟฟ้านมาตั้งแต่วัยเยาว์ หรือเป็นสถานที่ทำงานที่ใกล้บ้านหรือครอบครัว



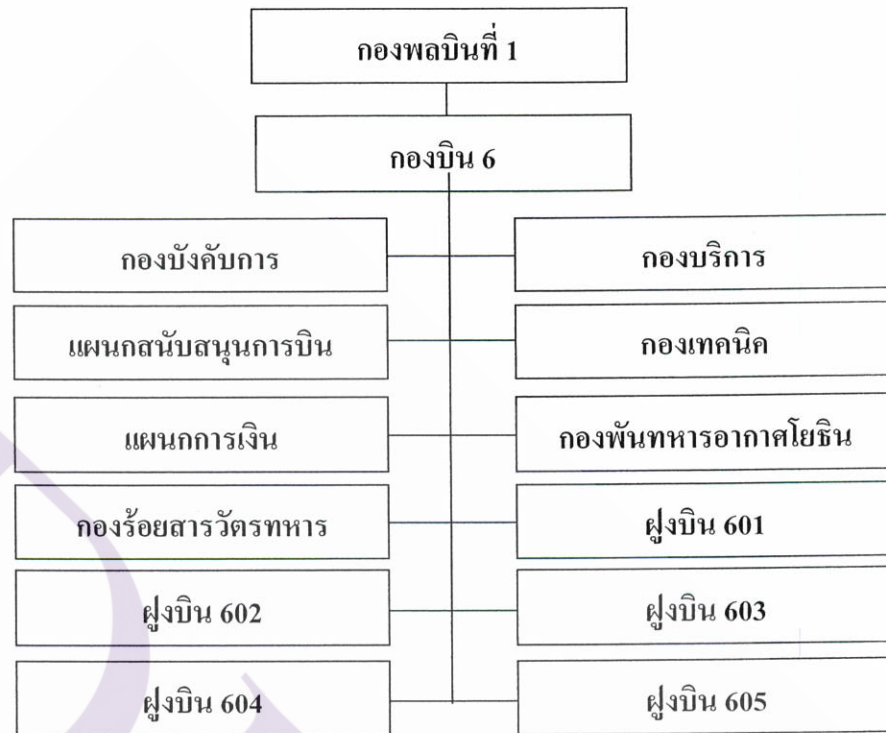
บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 โครงสร้างและภารกิจ ผูกบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

กองทัพอากาศได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อ 27 มีนาคม 2461 โดยมีภารกิจคือการเตรียมกำลังทางอากาศและป้องกันราชอาณาจักร มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ประกอบด้วยส่วนราชการต่าง ๆ 6 ส่วน คือ ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนยุทธบริการ ส่วนการศึกษา ส่วนกิจการพิเศษ และหน่วยทหารที่ขึ้นตรงต่อ ผบ.ทอ. อื่น ๆ โดยในส่วนกำลังรบหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ได้แก่กองบัญชาการยุทธทางอากาศ และมีกองบิน 6 เป็นหน่วยขึ้นตรง

กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีภารกิจในการเตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ โดยมีกิจเฉพาะดังนี้ ภารกิจหลัก ได้แก่ การบิน รับ - ส่ง เสด็จ และการลำเลียงทางอากาศ ส่วนภารกิจรอง ได้แก่ การปฏิบัติเฉพาะพิเศษ เช่น การปฏิบัติการควบคุมไฟฟ้า เป็นต้น โดยมีผู้บังคับการกองบิน 6 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีผูกบิน 601 เป็นหน่วยขึ้นตรงตามภาพดังนี้



ภาพที่ 2.1 การจัดส่วนราชการกองบิน 6

ที่มา : อัตรากำลังพลกองทัพอากาศ 2539

ฝูงบิน 601 ถือกำเนิดมาจากฝูงบิน 61 ซึ่งเดิมเป็นฝูงฝึกที่ระเบิดแต่หลังจากสงครามโลก ครั้งที่ 2 จบสิ้นลง ก็ได้ถูกเปลี่ยนเป็นฝูงบินลำเลียง จนกระทั่ง ต.ค. 20 ได้มีการปรับโครงสร้างใหม่ และส่วนหนึ่งของฝูงบิน 61 ก็ได้มาเป็นฝูงบิน 601 ขึ้นตรงกองบิน 6 เรียกเป็นทางการว่า กองบิน 6 ฝูงบิน 601 โดยมี นาวาอากาศโท อุดมศักดิ์ มหาวสุ เป็นผู้บังคับฝูงบินคนแรก

ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน ของ ฝูงบิน601ฯ มี บ. ประจำการอยู่ 2 แบบ ได้แก่ บ.ล.4 (C-123B)และ บ.ล.6(MERLIN-4) ปฏิบัติภารกิจลำเลียงทางอากาศ ในปี 2522 บ.ล.6 ได้ย้ายสังกัดเข้าประจำการที่ ฝูงบิน603ฯ และ บ.ล.4 มีแผนที่จะปลดประจำการ ในปี พ.ศ. 2524ดังนั้น ทอ. จึงได้พิจารณาจัดหา บ.ล.8 ซึ่งเป็น บ. ลำเลียงขนาดหนัก เพื่อทดแทนการ ปฏิบัติภารกิจของ บ.ล.4 ที่ใกล้ปลดประจำการ

ปี 2523 ทอ. ได้จัดหาและบรรจุ บ.ล.8 (C-130) จำนวน 3 เครื่องมาประจำการที่ ฝูงบิน 601ฯได้แก่ บ.หมายเลข 1/23 (60101), 2/23 (60102), และ 3/23 (60103) โดยมี นาวาอากาศโท อุดมศักดิ์ มหาวสุ เป็นหัวหน้าชุด เดินทางไปฝึกบินและรับ บ. จาก ประเทศสหรัฐอเมริกา และใน วันที่ 4 ก.ย. 2523 บ. เครื่องแรกได้เดินทางมาถึงประเทศไทย คือ บ.หมายเลข 3/23

17 เม.ย.-2 พ.ค.2524 บ.ล.8 ได้ปฏิบัติการกิจต่างประเทศครั้งแรก โดยปฏิบัติการกิจขนส่งพัสดุ FMS ในเที่ยวไป ส่วนในเที่ยวกลับรับเจ้าหน้าที่ ของกองบิน 1 กลับจากการฝึก RED FLAG ที่ ประเทศสหรัฐอเมริกา

ม.ค. 2525 ได้เข้าร่วมและสนับสนุนการฝึก COPE THUNDER ที่ฐานทัพอากาศ CLARK ที่ ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นครั้งแรก

28 พ.ค.2526 ได้รับ บ.ล.8 หมายเลข 4/26 (60104) ซึ่งเป็นแบบ C- 130H-30 หรือ บ.แบบลำตัวยาว เดินทางมาถึงประเทศไทย โดยนักบินจาก ประเทศสหรัฐอเมริกา

23 ธ.ค.2531 ได้รับ บ.ล.8 เพิ่มอีก 2 เครื่อง ได้แก่หมายเลข 5/31 (60105) และ 6/31 (60106) ซึ่งเป็น บ.แบบ ลำตัวยาว ทั้ง 2 เครื่อง โดย น.ท. นิสิต รุ่งประพันธ์ เป็นหัวหน้าคณะเดินทางไปบินนำ บ. ทั้ง 2 เครื่อง จาก ประเทศสหรัฐอเมริกา

9 ต.ค.2533 ทอ.ได้จัดซื้อ VIP MODULE เพื่อติดตั้งกับ บ.ล.8 สำหรับใช้เป็นห้องโดยสาร สำหรับบุคคลสำคัญ และได้ส่ง 2 บ.ล.8 โดยมี น.ท. เพิ่มเกียรติ ลวณะมาลัย เป็นหัวหน้าชุดเดินทางไปรับมอบที่ฐานทัพอากาศ KELLY TEXAS ประเทศ สหรัฐอเมริกา

10 ธ.ค.2533 ได้รับ บ.ล.8 เพิ่มอีก 2 เครื่อง ได้แก่หมายเลข 7/33 (60107) ซึ่งเป็น บ.แบบลำตัวยาว และ 8/33 (60108) ซึ่งเป็น บ.แบบลำตัวสั้น โดยมี น.อ. คณาพันธุ์ สงวนศักดิ์ เป็นหัวหน้าชุดเดินทางไปรับ และนำกลับ ประเทศไทย

และในปี 2533 นี้เอง กองบิน 6 เปลี่ยนสภาพจาก นขต. ทอ. เป็น นขต. กองพลบินที่ 1 และชื่อฝูงบินเรียกเต็มอย่างเป็นทางการว่า ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1

ปี 2535 ทอ. ได้จัดซื้อ บ.ล.8 เพิ่มอีก 4 เครื่อง โดยรับมอบครั้งละ 2 เครื่อง ในครั้งแรกมี น.ท. เพิ่มเกียรติ ลวณะมาลัย เป็นหัวหน้าชุดเดินทางไปรับ บ. หมายเลข 9/35 (60109) และหมายเลข 10/35 (60110) ซึ่งเป็นแบบลำตัวสั้นทั้ง 2 เครื่อง ที่ประเทศ สหรัฐอเมริกา และนำกลับมาถึงประเทศไทยเมื่อ 19 พ.ย. 2535 และครั้งที่ 2 น.ท. วีระนันท์ หาญสวธา เป็นหัวหน้าชุดเดินทางไปรับ บ. หมายเลข 11/35 (60111) และ 12/35 (60112) ซึ่งเป็น แบบลำตัวยาวทั้ง 2 เครื่อง และกลับถึงประเทศไทยเมื่อ 28 ธ.ค.2535

ปี 2536 เป็นปีแรกที่มีการส่งเจ้าหน้าที่ เข้ารับการฝึกกับ บ. จำลอง (C -130 SIMULATOR) ที่ประเทศ สิงคโปร์ โดยได้จัดส่ง 16 ชุด จำนวน 80 นาย และใช้เวลากับ บ. จำลอง เป็นจำนวน ทั้งสิ้น 192 ชั่วโมง

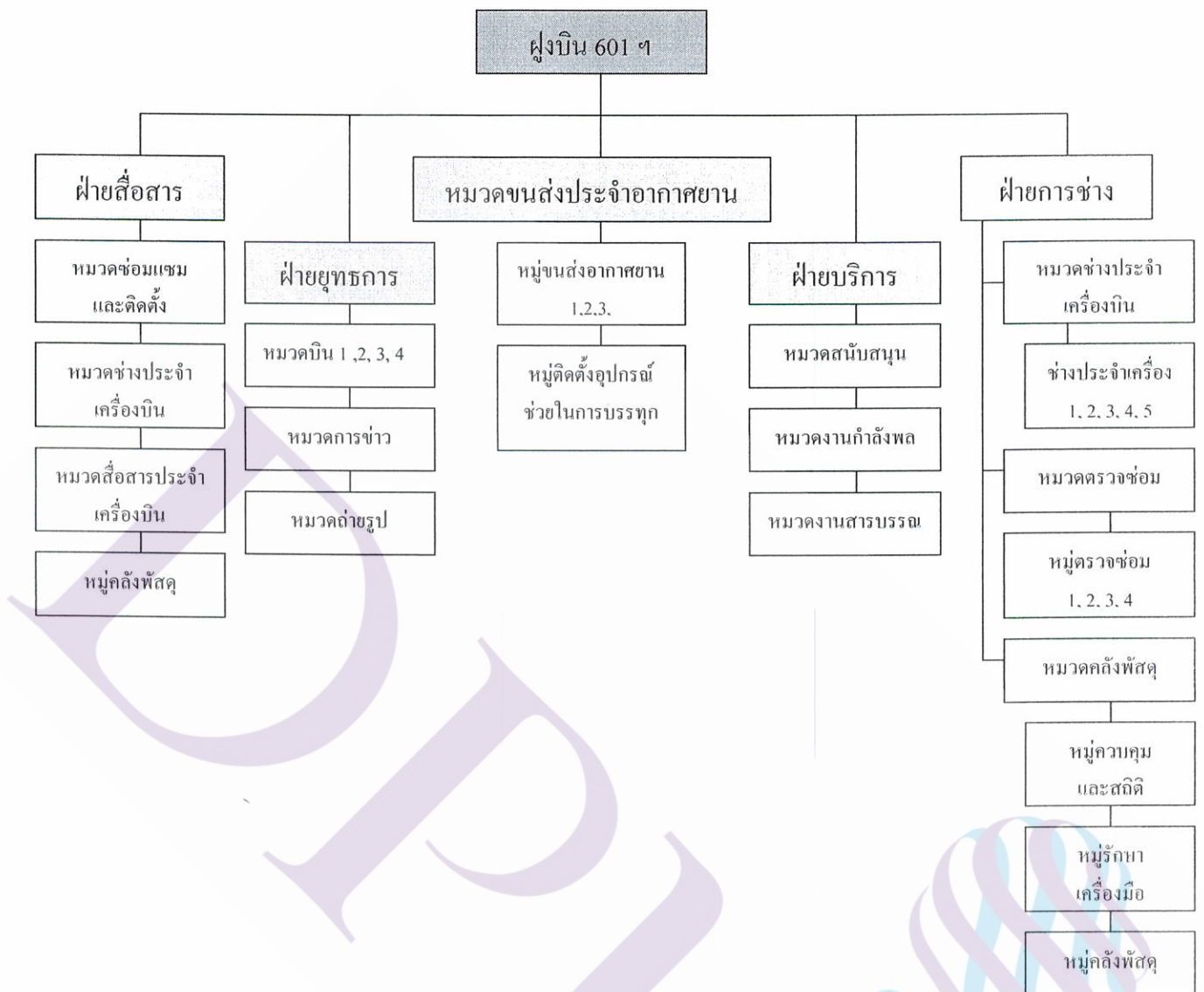
และเป็นครั้งแรกอีกเช่นกัน ในวันที่ 6 พ.ย. 2536 บ.ล.8 ได้ปฏิบัติการกิจเป็น บ. พระที่นั่งของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนิน พร้อมกับสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

สยามบรมราชกุมารี โดย บ.ล.8 หมายเลข 11/35 (60111) ไปยัง สนามบินเชียงใหม่เพื่อเสด็จเยี่ยม สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งประชวรอยู่ที่ พระตำหนักคอยคูง

และเมื่อ 11 พ.ย. 2536 บ.ล.8 หมายเลข 11/35 (60111) ได้ดัดแปลงส่วนหลังของผู้ VIP MODULE ให้สามารถติดตั้งเตียงพยาบาลได้ และใช้เป็น บ. ราชพาหนะสำหรับนำสมเด็จพระศรี นครินทราบรมราชชนนี มาถวายการรักษาที่ โรงพยาบาลศิริราช โดยพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวเสด็จพระราชดำเนินมาด้วย

ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมามีการปฏิบัติภารกิจของ ทอ. โดยใช้ บ.ล.8 ได้ใช้ภารกิจที่สร้าง คุณประโยชน์ออกไปสู่สาธารณะชนมากขึ้น นอกเหนือจากการปฏิบัติภารกิจการบิน รับ-ส่ง เสด็จ และ การบินสนับสนุน ทอ. และ หน่วยราชการต่างๆแล้ว บ.ล.8 ยังมีโอกาสปฏิบัติ ภารกิจที่สำคัญ ให้แก่สังคมบ่อยครั้ง ได้แก่ ภารกิจช่วยเหลือพี่น้องชาวไทยที่ประสบอุทกภัย ภารกิจสนับสนุนและ เข้าร่วมในกองกำลังนานาชาติที่ติมอร์ตะวันออก ภารกิจขน โฟมเพื่อ ดับอัคคีภัยของ บ. THAI OIL ที่ จ. ระยอง ภารกิจรับคนงานไทยในประเทศเกาหลี และ ภารกิจรับนักโทษพม่า เป็นต้น ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน บ.ล.8 ได้ปฏิบัติภารกิจให้แก่ ทอ. และประเทศ อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลาอัน ยาวนานกว่า 20 ปี





ภาพที่ 2.2 การจัดหน่วยของฝูงบิน 601 ฯ
ที่มา : อัตรากำลังพลกองทัพอากาศ : 2539

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถเห็นหรือวัดจากการเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน แต่ก็สามารถคาดคะเนได้จากการสังเกตพฤติกรรมของคน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคนที่มีต่องานและเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของขวัญและกำลังใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากภาวะของอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมิน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการที่จะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่หรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ถ้าหากมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไปหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจขึ้นมาได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ทั้งในระดับของบุคคลและองค์การซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลสืบเนื่องได้ เพราะเหตุว่าการที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลายอย่างจากความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดพฤติกรรมตรงกันข้าม เช่น หลีกเลียงการกระทำนั้น ๆ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529 : 98)

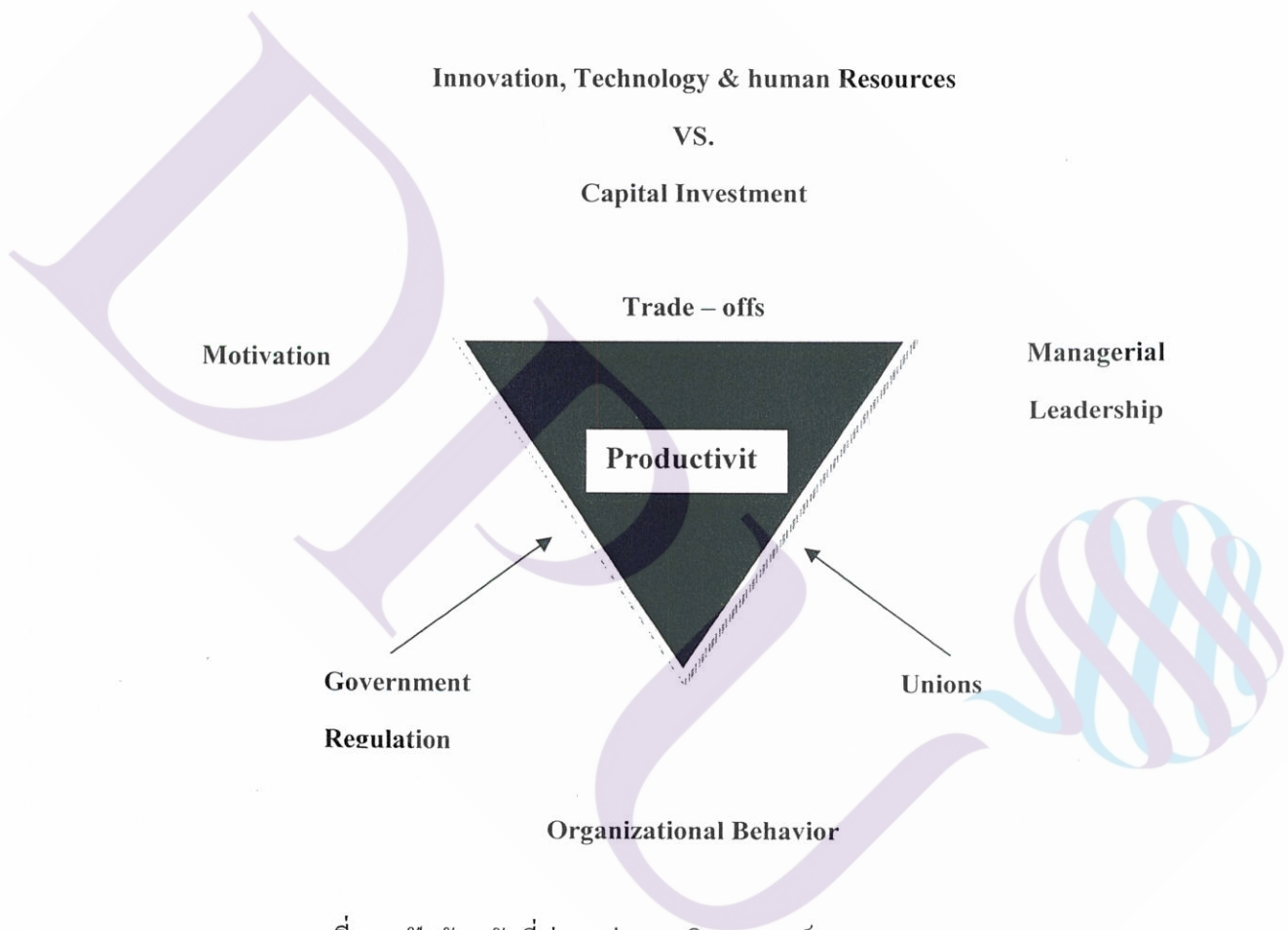
ความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง คุณภาพของงานก็จะสูงด้วย และในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย (Locke, 1984 : 93 อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม : 78)

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ยังสามารถส่งผลกระทบต่อผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Performance Effect) การเปลี่ยนงาน (Turnover) สุขภาพจิต (Mental Health Effect) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Effect on Interpersonal Relationship) และทัศนคติ (Attitudinal Effect) ของบุคคลและองค์การต่าง ๆ (Herzberg, 1959 : 50-54)

ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรอยู่เสมอ จะต้องทำความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องระลึกอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจเพียงครั้งเดียวจะไม่ส่งผลตลอดไปจำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (Davis and Newstorm, 1985 : 110)

พิจารณาถึงผลสำเร็จขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีผลข่ายงานสลับซับซ้อนระดับและรูปแบบของเครือข่ายการสื่อสารระหว่างจุดร่วมของปัจจัยหลักที่มีผลกระทบต่อความ

ต้องการขององค์กรและการเพิ่มผลผลิต มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อจัดการ (Management information System) 3 ประการ ก็คือ ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Managerial Leadership) และพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) หากผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพเพียงครึ่งหนึ่งของที่มี การเพิ่มขึ้นของผลผลิตก็จะมากมายเกินคาด ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร (Murdick, Ross and Claggett, 1984 : 31 -32)



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร
ที่มา : Murdick, Ross and Claggett (1984 : 31 -32)

2.3 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

จุดเริ่มต้นของการสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สืบเนื่องมาจากการศึกษาของศาสตราจารย์ จอร์จ เอลตัน มาโย (Prof. George Elton Mayo) หัวหน้าภาควิชาวิจัยอุตสาหกรรมสัมพันธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้รับมอบหมายจากบริษัทเวสเทิร์นอิเล็กทริก (Western Electric Company) ชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ทำการศึกษาทดลองการพิจารณาบุคคลในลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) แทนที่จะพิจารณาในลักษณะที่เป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพขององค์การ การศึกษาทดลองนี้คือ การทดลองที่ฮอว์ทอร์น (Hawthorne Experiments) ในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งสรุปผลได้ว่า ขวัญ กำลังใจ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Rethlisberger and Dickson, 1939) ต่อจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง นิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ได้มีนักวิชาการและนักบริหาร ได้ให้ความหมายไว้มากมาย เช่น

ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman, 1964) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่สำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจที่เกี่ยวกับรายได้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ได้ให้เหตุผลว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับความความพึงพอใจก่อให้เกิดขวัญกำลังใจและเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางจิตใจ (Intrinsic factors) เช่น เงินรางวัล (กรองแก้ว สรนนท์, 2537 : 1)

โรบบินส์ (Robbins, 1983:36 อ้างถึงใน สุจิตรา จรจิตร, 2532 : 42) กล่าวว่าบุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจที่ตอบสนองความต้องการของเขาได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติทางบวกกับงาน หากไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีทัศนคติทางลบกับงาน

แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ล็อก (Locke, 1984 : 103) ที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองของผลการปฏิบัติงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจจะเป็นผลมาจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธ รู้สึกอึดอัดหรือรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลกระทบบของความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีผลต่องานที่ทำมาแล้วหรืองานในปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินบทบาทของงาน (Hoy and Miskel, 1982 : 334)

จากนิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ อาจจะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเพียงความรู้สึกนึกคิดโดยส่วนรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดมาจากการปฏิบัติงานถ้าได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี จักก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.4 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ศึกษาและเสนอทฤษฎีหลักของการจูงใจตามลำดับยุคสมัยอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 20 (ค.ศ.1990s) ซึ่ง เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้เริ่มเป็นที่รู้จักว่าเป็น “บิดาแห่งการบริหารแบบวิทยาศาสตร์” (Father of Scientific Management) จนกระทั่งในปัจจุบันนักวิชาการได้จัดกลุ่มทฤษฎีพื้นฐานของแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) ได้กำหนดสมมติฐานว่ามนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมได้ด้วยการปรับเปลี่ยนสภาวะแวดล้อมหรือกระบวนการในการทำงานของบุคคล แนวคิดนี้เริ่มต้นมาจาก พาฟลอฟ (Pavlov) ซึ่งในยุคต่อมาได้รับการพัฒนา โดย สกินเนอร์ (Skinner) และได้อธิบายขยายความผ่านทาง ทฤษฎีความคาดหวัง (Preference – Expectation Theory) ของฟรูม (Victor H. Vroom, 1964) ซึ่งได้พยายามอธิบายแรงจูงใจ (Motivation) ด้วยสมการพื้นฐานที่ว่า

$$\text{Motivation} = \text{Preference} \times \text{Expectation}$$

ต่อมาพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1968) ก็เสนอทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ขึ้นดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พาฟลอฟ (Ivan Pavlov, 1936) เป็นนักกายภาพบำบัด (Physiologist) ในศตวรรษที่ 19 ได้แสดงผลการทดลองเกี่ยวกับการศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยกระตุ้นแรงจูงใจ เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าสุนัขจะมีอาการน้ำลายไหลเมื่อเห็นอาหาร พาฟลอฟ ได้เริ่มสังเกตุในขณะสุนัขเห็นอาหาร ซึ่งต่อมาแม้ว่าจะไม่มีอาหารมีเพียงแต่เสียงกระดิ่ง ก็จะทำให้สุนัขน้ำลายไหลได้

เหมือนกัน กฎเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้าเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของพาฟลอฟ เรียกว่า Classical Conditioning และการผลการวิจัยต่อมา ก็ทำให้เกิด Instrumental Conditioning ขึ้น โดยมีแนวคิดที่ว่าบรรยากาศในการทำงานจะสามารถเปลี่ยนแปลงผลงานได้ หัวหน้างานที่ใช้เทคนิค Classical Conditioning นี้ มักจะใช้กลอุบายให้คนงานทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ส่วนหัวหน้างานใช้เทคนิค Instrumental Conditioning จะใช้การจูงใจให้คนงานปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการด้วยความเต็มใจ ซึ่งมักจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ หลังจากการค้นพบของพาฟลอฟ การศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์มีพฤติกรรมที่ขยายตัวเป็นอย่างมาก

สกินเนอร์ (B.F. Skinner, 1984) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอทฤษฎี Operant Conditioning ซึ่งเกี่ยวกับการฝึกฝนให้ปฏิบัติงานตามแนวทางที่แน่นอนซ้ำ ๆ มีการให้รางวัลเมื่อทำได้มาก และมีการลงโทษเมื่อทำไม่ได้ตามเกณฑ์ ซึ่งสกินเนอร์เชื่อว่ามนุษย์เป็นไปตามสภาพแวดล้อมมากกว่าความรู้สึภายในตัวตนหรือความต้องการของตนเอง และเชื่อว่าทุกพฤติกรรมจะอธิบายได้ถ้ารู้ว่าอะไรเป็นสิ่งเร้า

ในปี ค.ศ. 1964 วรูม (Victor H. Vroom, 1964) ได้พัฒนาทฤษฎี Expectancy ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป (General Theory) มากกว่าเฉพาะเจาะจง เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวถึงว่า บุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และเลือกทางใดทางหนึ่งซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้านจะนำไปสู่สิ่งที่ดีมากกว่าการไม่ไปทำงาน พวกเขาจะเลือกทางเลือกโดยการไม่ไปทำงานคืออยู่บ้าน เพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการ มากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบในการวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบแรกคือ การคาดหวังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นไปมีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่ 2 ถือว่าทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยเข้าไว้ด้วยกัน คือ ความชื่นชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation) ที่มีผลต่อการกำหนดแรงจูงใจดังนี้ (Vroom, 1964)

ความชื่นชอบ (Preference) หมายถึง ผลลัพธ์หลาย ๆ ประการที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพดีเด่น เช่น การรับรางวัลพิเศษ การขึ้นค่าแรง การเลื่อนตำแหน่ง หรือแม้กระทั่งการทำให้เพื่อนอิจฉาซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็น ไปอย่างที่ไม่ได้คาดหวังไว้ อาจมีค่าได้ทั้งบวกและค่าลบ ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่มีความพึงพอใจเลย ก็จะมีค่าเท่ากับศูนย์

ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ผลลัพธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานคาดว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น หากได้รับตามที่คาดหวังก็จะเป็นแรงจูงใจให้ขยันทำงาน ค่าความคาดหวังหรือการ

คาดคะเน จะอยู่ในระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าการคาดหวังมีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่า เขาไม่มีความเชื่อเลยว่าถ้าเขาปฏิบัติตามที่เลือกไว้แล้วเขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดไว้ ถ้าค่าของการคาดหวังเท่ากับ 1 หมายความว่าเขามีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่นว่า ถ้าปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้วเขาจะได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการหรือปรารถนามากที่สุด

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เช่น ผลตอบแทนหรือรางวัล และสื่อกลางหรือเครื่องมือ

ผลตอบแทนหรือรางวัล (Reward) เป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง หมายถึงประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ถือว่าเป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนระดับที่สอง เป็นผลที่เกิดตามมาเนื่องจากผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง เช่น การได้เงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น เป็นต้น

สื่อกลาง (Instrumentality) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่ 1 กับผลตอบแทนระดับที่ 2 ค่าของ Instrumentality จะมีค่าระหว่าง +1 หรือ -1 ถ้าผลตอบแทนระดับที่ 1 (การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย) นำไปสู่การเพิ่มค่าจ้าง หรือเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ผลตอบแทนระดับที่ 2) Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์) แต่ถ้าการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายจะก่อให้เกิดผล คือ ทำให้เงินค่าจ้างลดลง Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ -1

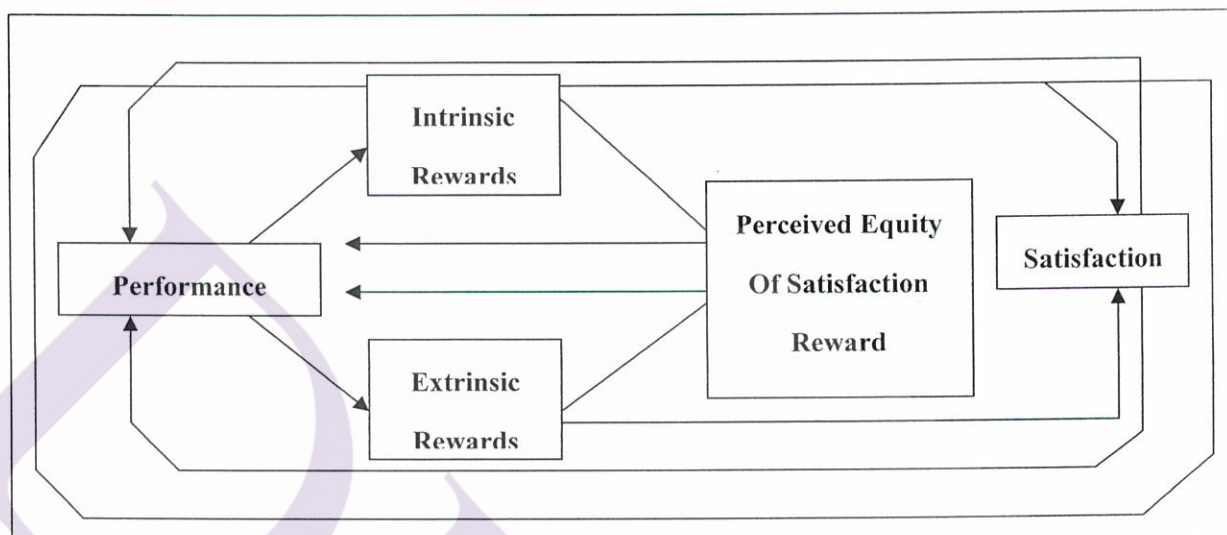
การจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) วรูม (Vroom) ว่ามีค่าเท่ากับความคาดหวังคูณด้วยความพึงพอใจหรือความชื่นชอบ (Expectancy and Valence combine multiplicatively to determine motivation) ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์) แรงจูงใจจะมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์) ด้วย แต่ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าสูง แรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย

$$\text{Motivation} = \text{Expectancies} \times \text{Instrumentality} \times \text{Preference}$$

$$\text{หรือ } M = E \times I \times V$$

M – Motivation	แรงจูงใจ
E – Expectancies	ความคาดหวัง
I – Instrumentality	สื่อกลาง
P – Preference	ความพึงพอใจ

หลังจากที่ วรูม (Vroom) ได้เสนอแนวคิดแล้ว 3 ปี เอ็ดเวอร์ด ลอว์เลอร์ (Edward Lawler) และไลแมน พอร์ตเตอร์ (Lyman Porter) ก็ได้ขยายแนวความคิดของวรูม โดยได้เสนอตัวแบบของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Equity Model)



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบของพอร์ตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Equity Model)

ที่มา : Porter and Lawler (1968 : 23)

ตามภาพที่ 2.4 แสดงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลทางจิตใจ (Intrinsic) ที่รู้สึกยินดีในขณะที่ทำงานกับรางวัลทางกายภาพ (Extrinsic) ที่ได้รับเมื่องานสำเร็จและต้องเสมอภาคกันจึงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Porter and Lawler, 1968 : 23)

เขาทั้งสองมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัล หรือผลตอบแทน ในขณะเดียวกันรางวัล หรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างคนงาน เขาทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจจะถูกโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล หรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of Reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือนเนื่องมาจากความสามารถ ความรู้สึกที่ได้ปฏิบัติงานให้ลุล่วง

2. การรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัล หรือผลตอบแทน (Perceived Effort Reward) การรับรู้ถึงความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน หมายถึง การคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณ (ที่กำหนดไว้) ของความพยายาม

3. ความพยายามทำงานของลูกจ้างคนงาน (Effort) เมื่อพูดคำว่าความพยายามมักจะหมายถึง ปริมาณของพลังที่บุคคลใช้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการทำงานระหว่างกัน (Interaction) ระหว่างคุณค่าของผลตอบแทน หรือรางวัลกับการเป็นไปได้ในการรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน

4. คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and Abilities) กรณีของ Porter และ Lawler ความพยายาม (การตั้งใจหรือแรงจูงใจ) ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือ ความชำนาญในการใช้มือ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือทำให้งานสำเร็จลุล่วงไป

5. การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกเขาควรจะทำ ถ้าพวกเขาต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6. การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทนและการรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการใช้ความพยายามแล้วการปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม (ที่บุคคลใช้) แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีที่พวกเขาได้รับรู้บทบาทที่เขาควรจะทำด้วย อีกนัยหนึ่งก็คือ แม้ว่าลูกจ้างคนงานจะได้ใช้ความพยายามอย่างมาก แต่ถ้าพวกเขามีความสามารถน้อย ผลการปฏิบัติงานอาจจะต่ำ

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) Porter และ Lawler ได้แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and Intrinsic Rewards) รางวัลภายนอกองค์การเป็นผู้ให้ ตัวอย่างเช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับลูกจ้างคนงาน (Fringe Benefits) ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) เรียกว่า Hygiene Factors สำหรับรางวัลภายใน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ รางวัลภายในพวกนี้ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) เรียกว่า Motivator Factors ซึ่ง Motivator Factors เท่านั้นที่เฮอร์เบอร์กเห็นว่าที่ทำให้ลูกจ้างคนงานพึงพอใจ (ปัจจัยทั้งหมด ไม่ว่าจะปัจจัยภายในหรือภายนอกดังกล่าว) ที่ Porter และ Lawler นำมาใช้ในทฤษฎีของเขาที่พึงปรารถนา (Desirable) ทั้งหมด อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าสังเกตก็คือ จากการวิจัยพบว่ารางวัลหรือผลตอบแทนภายใน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าปัจจัยภายนอก

8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Rewards) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าควรจะได้รับในฐานะเป็นผลจาก

การปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและภายนอกน่าจะนำมาซึ่งความพึงพอใจได้แล้ว แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่า ถ้าเกิดงานประสบผลสำเร็จขึ้นมา บุคคลโดยทั่วไปก็มักจะหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่เขาได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรม หรือเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากว่าได้รับรางวัลภายในและภายนอกตามความรู้สึกว่าใช้ได้หรือได้ไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น สิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ทัศนคติ ภาวะภายในของบุคคลแต่ละคน (Satisfaction is an attitude, an individual internal state) ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับแรงจูงใจ



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล หรือผลตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ Lyman W. Porter and Edward E. Lawer 1968

ที่มา : จุมพล นิมิพานิช “หน่วยที่ 10 การจูงใจและความเป็นผู้นำ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาของคณาจารย์และการจัดการ หน้า 73 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2527

2. **กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories)** นักวิชาการและนักบริหารได้รวบรวมกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาเข้าไว้ด้วยกัน โดยเริ่มตั้งต้นจากทฤษฎีดั้งเดิม (Classical Process Theory) ใน ค.ศ.1930s ของนักทฤษฎีดั้งเดิมเช่น อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) กุลลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwich) และมูนนี่ (J.D. Mooney) ซึ่งมีแนวคิดสรุปได้ 5 ประเด็น (Murdick, Ross and Claggett, 1984 : 26) คือ

- 1.) มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (Clear lines of authority)
- 2.) กำหนดความชำนาญเฉพาะทางของคน (Specialization of Labor)
- 3.) มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
- 4.) มีขอบเขตการควบคุมที่เหมาะสม (Span of Control)

5.) แยกฝ่ายบริหารกับฝ่ายอำนวยความสะดวกชัดเจน (Clear Separation of Line and Staff)

ทฤษฎีดั้งเดิมได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Gulick and Urwick ในช่วงทศวรรษที่ 1930 จนกระทั่งมูนนี่ (J.D. Mooney) ได้ตีพิมพ์หนังสือ “*Principles of Organization*” ที่เสนอกระบวนการในการจัดการ POSCORB ซึ่งยังคงใช้เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการจัดการอยู่ในปัจจุบัน (Murdick, Rodd and Claggett, 1984 : 26 – 30)

สำหรับมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory) (ศิริวรรณ, 2541 : 109) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1943 (Maslow, 1943 : 370) โดยมีแนวคิดว่า เมื่อมนุษย์พอใจในความต้องการขั้นต้นแล้ว ก็จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปอีกตามลำดับ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นหรือยัง ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

จากสมมติฐานดังกล่าว ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้ถือหลักในการแบ่งหรือจำแนกลำดับขั้นความต้องการออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน (อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2527 : 63 – 65) ดังนี้

1. ขั้นตอนพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นขั้นตอนหรือความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ความต้องการในสิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นต่อร่างกาย เวลาส่วนใหญ่ของบุคคลแต่ละคนจะถูกนำไปใช้เพื่อความต้องการเหล่านี้ จนกระทั่งพวกเขาพอใจ เขาจึงจะแสวงหาความต้องการในลำดับต่อไป เช่น ถ้าเขายังมีความหิวอยู่เขาก็จะยังไม่สนใจความต้องการอื่นอื่น แต่ถ้าเมื่อใดความหิวได้รับการตอบสนอง หรือทำให้ได้รับความพอใจ เขาก็จะมีความต้องการ อย่างอื่นตามมา

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางด้านนี้รวมเอาความปลอดภัย ความมั่นคง และการปราศจากความเจ็บปวดทุกข์เคียด หรือความเจ็บปวดไข้ เหมือนกับในกรณีความต้องการทางกาย เมื่อความต้องการอันนี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือถูกทำให้ได้รับความพึงพอใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Affiliation Needs) ความต้องการทางนี้รวมเอา มิตรภาพ ความรัก และการเป็นเจ้าของไว้ด้วย เมื่อความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านความรักจะเกิดขึ้นตามมา และจะทำหน้าที่ที่จะ กระตุ้นจิตใจบุคคล ถ้าความต้องการอันนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง อาจจะมีผลกระทบต่อสุขภาพ ทางด้านจิตใจ (Mental Health)

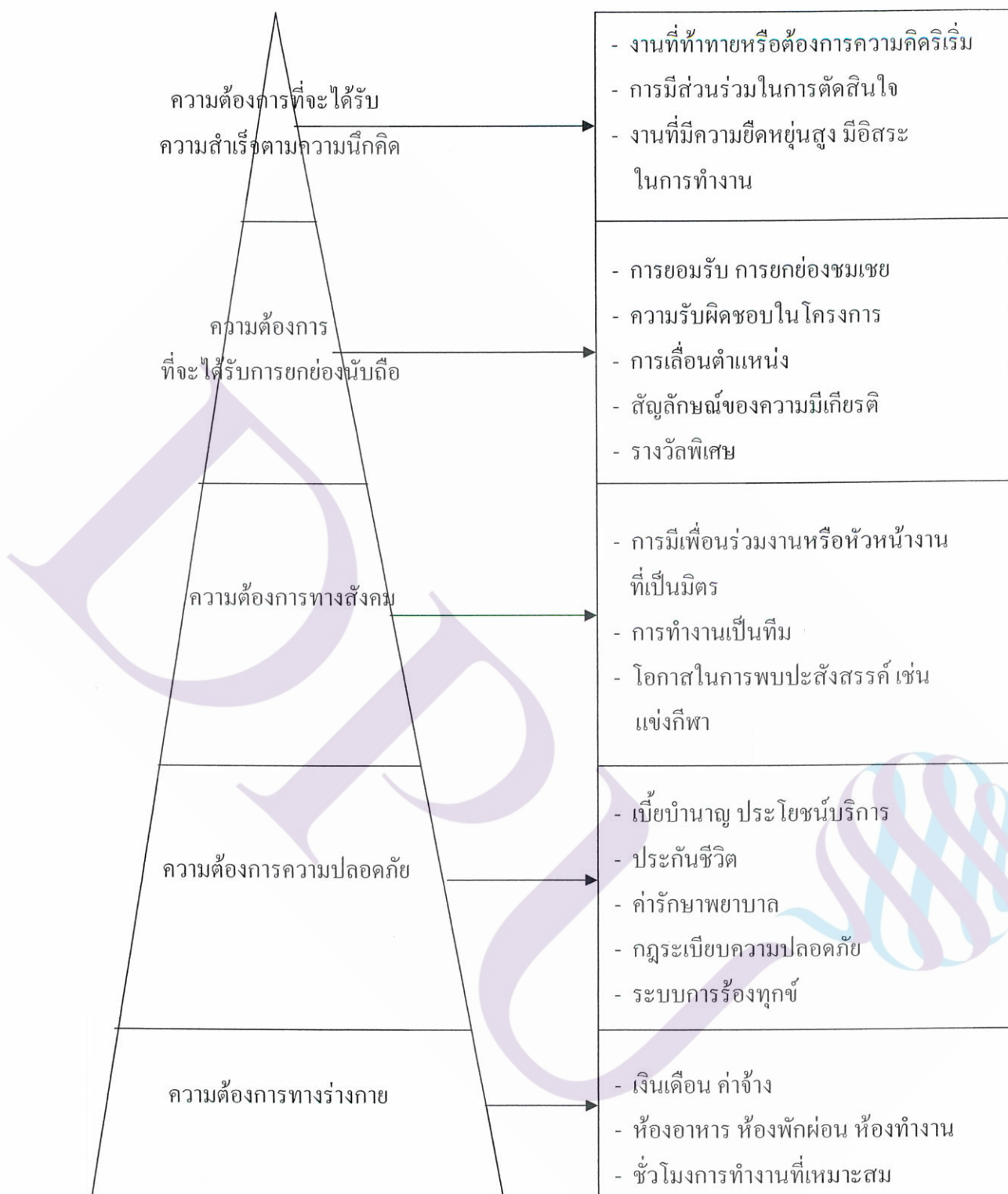
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem or Recognition Needs) ความ ต้องการอันนี้จะรวมเอาทั้งความรู้สึกส่วนตัวในความสำเร็จ และการตระหนักหรือการได้รับการ ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ในความต้องการอันนี้บุคคลต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับใน ความสามารถ พวกเขาสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ชื่อเสียง ความมีเกียรติ โอกาสต่าง ๆ ที่จะได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนความต้องการในเรื่องความเป็นเลิศ เชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ความต้องการในเรื่องทักษะหรือความชำนาญ และความต้องการในเรื่องความเป็นอิสระ เหล่านี้เป็น ความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายใน ที่จะเป็นเครื่องชี้การมีชื่อเสียงของตนเอง (Self Esteem) ใน เรื่องของความต้องการในเรื่องของการยอมรับนับถือ ความมีเกียรติ การมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นเป็นเครื่องชี้ภายนอกว่า สถานภาพ ของบุคคลหนึ่งได้บรรลุความต้องการที่มีชื่อเสียงของตน บุคคลใดที่ประสบความสำเร็จในความ ต้องการอันนี้ จะมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถพอเพียง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง และในขณะเดียวกัน ถ้าความต้องการอันนี้ไม่สามารถบรรลุผล จะนำไปสู่ความรู้สึกที่ท้อแท้ใจ (Discouragement)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – Actualization Needs) ความต้องการอันนี้เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของมนุษย์ หลังจากได้รับการตอบสนองความ ต้องการขั้นต่าง ๆ แล้ว บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่บรรลุความต้องการนี้ จะรู้สึกยอมรับในตนเองและคน อื่น จะรู้สึกว่าตัวเองมีความไม่ลำเอียงเพิ่มขึ้น และมีความปรารถนาในเรื่องความสันโดษ (A Desire for Privacy)

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการไว้ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 2.6 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : Stephen P. Robbins Management : 51



ภาพที่ 2.7 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : ราณี อิติชัยกุล “หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ” ในประมวล
สาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้า 247 นนทบุรี สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2543

จำเป็นที่จะต้องกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ส่วนคนกลุ่ม Y จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในบรรยากาศที่พึงพอใจ

ต่อมาในปี ค.ศ.1966 เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg) (Ref) นักจิตวิทยาของเคสเวสเทิร์นเรสเวิร์ฟ (Case Western Reserve University) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจขึ้น และได้สรุปเป็นทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน (House and Wigdor, 1967 : 369) ดังต่อไปนี้

1.) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เฮอร์ซเบิร์ก สรุปไว้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวม 6 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในงาน, การได้รับความยอมรับนับถือ, ลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

2.) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เฮอร์ซเบิร์ก สรุปว่าจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนงานก่อนเป็นอันดับแรกรวม 10 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การกำกับดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัวสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสถานภาพ ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้หากไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่เพียงพอ ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น (Job Dissatisfaction)

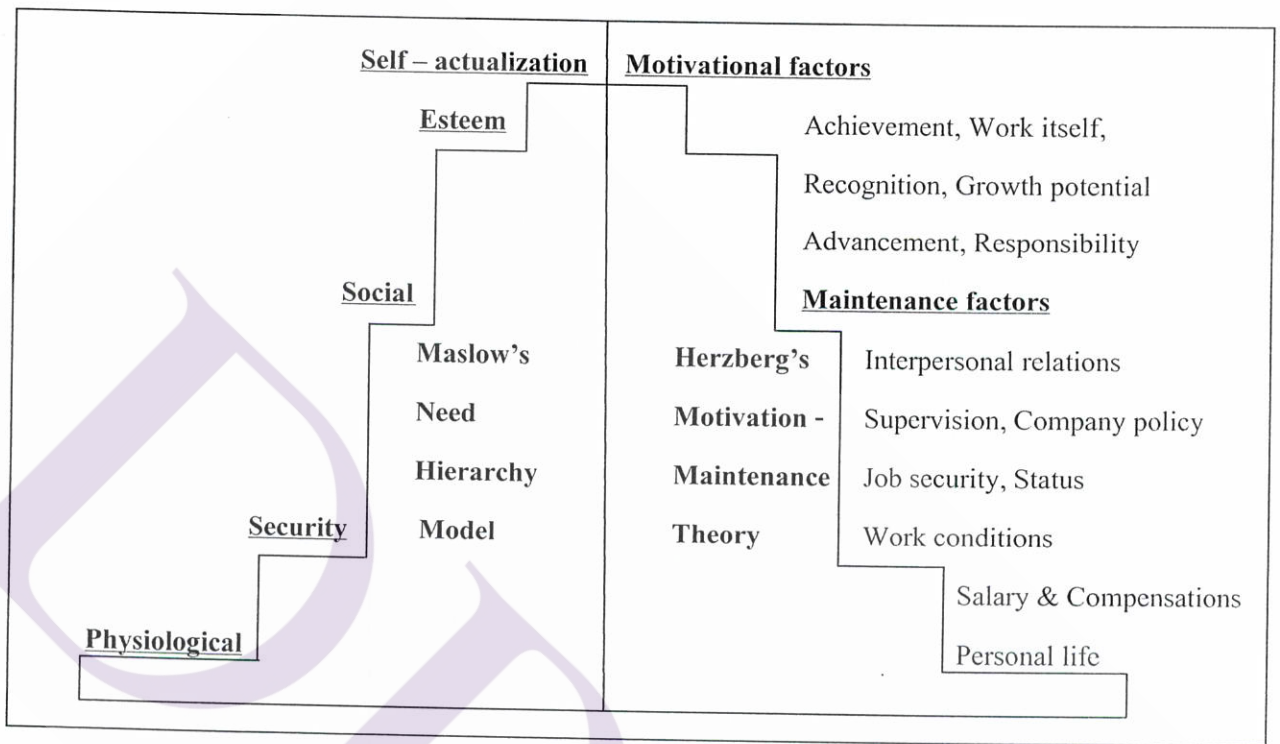


ภาพที่ 2.8 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory)

ที่มา : Stephen P. Robbins Management : 53

เมื่อนำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก ไปเปรียบเทียบกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยค้ำจุนของเฮร์เบอร์ก จะอยู่ในระดับเดียวกับความต้องการด้านกายภาพพื้นฐาน ด้านความมั่นคง และด้านการยอมรับของสังคมของมาสโลว์ และความต้องการในระดับสูงจนถึงขั้นสูงสุดของมาสโลว์ คือ ความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) จะอยู่ในระดับเดียวกันกับ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ของเฮอ์เบอร์ค ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์เบอร์ค มีความน่าเชื่อถือได้ (House and Wigdor 1967 : 370)



ภาพที่ 2.9 การเปรียบเทียบตัวแบบมาสโลว์ (Maslow) และเฮอ์เบอร์ค (Herzberg)
ที่มา : House and Wigdor, (1967 : 370)

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้มากมาย ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นงานวิจัยในกลุ่มประชากรของวงการในด้านธุรกิจอุตสาหกรรมและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับด้านบุคลากรทางทหารจะมีน้อยมาก ในที่นี้ขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้เพียงบางเรื่อง ดังนี้

ในต้นปี พ.ศ.2531 (ค.ศ.1988) คอฟแมน (Coffman 1988) นักศึกษาปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยเซ้าท์คาโรไลน่า (South Carolina) ได้ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างวิถีทางและผลสำเร็จของการทำงานในภาคเอกชนของนายทหารนอกราชการที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพสหรัฐอเมริกา ในรุ่นปี ค.ศ.1959 – 1961 จำนวน 218 คน

ผลการศึกษา พบว่าเงินเดือนค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญเฉพาะกับนายทหารนอกราชการที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยทหารบกเวสต์ปอยท์ (West Point) และจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression) ยิ่งพบว่า ปัจจัยเงินเดือนเป็นปัจจัยหลัก ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้จบการศึกษาจากหลักสูตรสาขาวิชาทั่วไปจะประสบผลสำเร็จในการลาออกไปทำงานภาคเอกชนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาวิชาเฉพาะสาขาจากโรงเรียนนายเรือสหรัฐ (Anapolis Naval Academy) และ โรงเรียนนายเรืออากาศสหรัฐ ฯ (Colorado Air Force Academy)

ต่อมาในปี พ.ศ.2532 (ค.ศ.1989) คอนเวย์ (Conway 1989) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจเมืองบอสตัน (City of Boston Police Department) จากกลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวน 142 คน พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพทำงานดังนี้ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงได้แก่กลุ่มที่มีอายุงาน 1 – 2 ปี และกลุ่มที่มีอายุงานเกิน 10 ปี ส่วนกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ คือกลุ่มที่มีอายุงาน 3 – 9 ปี

ในปี พ.ศ.2537 (ค.ศ.1994) เซอร์วู้ด (Sherwood, 1994) ได้เสนอปริญญาโทพิเศษเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจในสองเมือง การวิจัยพบว่า นายตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและไม่พึงพอใจอย่างมากในโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สำหรับระดับการศึกษาที่สูงขึ้นพบว่าระดับความพึงพอใจไม่มีความแตกต่างกัน

จากผลสรุปในรายงานการวิจัยตาม โครงการสำรวจปัญหาด้านสุขภาพและอนามัยของกำลังพลกองทัพบก โดยสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหาร กระทรวงกลาโหม เป็นผู้ดำเนินการวิจัย พบว่านายทหารสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหาร, 2539 : 2)

ชรัช ปานสุวรรณ (2540) ได้ศึกษาทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่าคณะอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดในปัจจัยรายได้ประจำและผลประโยชน์ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรชี้วัดทางสังคมในด้านตำแหน่งทางการบริหาร การสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีก่อนเข้ารับราชการมาสถาบันอุดมศึกษาอื่น และสถานภาพสมรส มีความแปรปรวนในระดับที่ต่ำ

จุฑาภรณ์ จิตตานุภาพ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศมีความพึงพอใจในด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง ด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง

ภาสกร บุญทับ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินประจำกองสังกัดกองบิน 6 กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า นักบินประจำกอง สังกัดกองบิน 6 กองทัพอากาศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ระดับความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบของความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ตามลำดับ คือ การกำกับดูแล เพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ระดับปานกลาง 3 ด้านตามลำดับ คือ สภาพการทำงาน ลักษณะงาน และรายได้ และนักบินประจำกอง สังกัดกองบิน 6 กองทัพอากาศ ที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันในด้าน อายุ อายุงาน ชั้นยศ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งทางการบิน รายได้ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สถาพร บุญสิน (2543) ได้ศึกษาทำการศึกษาวัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมปฏิบัติงานในอากาศ ผู้บิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ส่วนปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพการทำงาน การปกครองและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการก้าวหน้าสวัสดิการของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างสูง และความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง

เนตรนภิส วิมะลิน (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการวิจัยปรากฏว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้าน สำหรับ เพศ อายุ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงบางด้านเท่านั้น

สมสกุล เสม (2544) ได้ศึกษาทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บิน 604 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความพึงพอใจมากด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าทางการทำงานและตำแหน่งงาน ด้านการศึกษา และด้านความสำเร็จและการยกย่อง ข้าราชการที่มี

อายุมากขึ้นมีระดับความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มมากขึ้นไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น และผู้ที่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 604 ๓ มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ไม่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 604 ๓

อลงกต เต็มประเสริฐ บุญสิน (2547) ได้ศึกษาทำการศึกษาวัดความพึงพอใจของช่างอากาศยานและเจ้าหน้าที่ขนส่งทางอากาศ ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีระดับขวัญและกำลังใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม มีระดับขวัญและกำลังใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพมีระดับขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ ด้านความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมีระดับขวัญและกำลังใจที่สูง



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 การออกแบบการวิจัย

โดยการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม คำถามการวิจัย สมมติฐานการวิจัย ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัย โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ทั้งหมด จำนวน 111 คน ซึ่งเป็น ฝ่ายยุทธการ จำนวน 20 คน ฝ่ายการช่าง จำนวน 30 คน ฝ่ายสื่อสาร จำนวน 15 คน ฝ่ายบริการจำนวน 16 คน และหมวดขนส่งประจำอากาศยาน จำนวน 30 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวกลางเลขคณิต (Arithmetic Mean or Average : μ) เป็นค่าคำนวณได้จากการหาผลรวมของค่าข้อมูลทุกจำนวน ที่เก็บรวบรวมมาได้ และหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ยของประชากร} \quad \mu = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N} ; N = \text{จำนวนประชากร}$$

ตัววัดการกระจายของข้อมูล

เนื่องจากข้อมูลของตัวแปรหนึ่งไม่ได้เป็นค่าคงที่ แต่จะมีค่าแตกต่างกันไป จึงวัดความแตกต่างของข้อมูลในลักษณะการกระจายหรือการแปรผันของข้อมูล คือ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายของข้อมูลที่นิยมใช้มากที่สุด โดยการหาจากข้อมูลทุกค่า ที่มีการกระจายรอบ ๆ ค่าเฉลี่ย ซึ่งไม่ต้องคำนึงถึงเครื่องหมาย

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \mu)^2}{N}}$$

แต่ใช้วิธียกกำลังสองของค่าผลต่างระหว่างค่าของข้อมูลกับตัวกลางเลขคณิตของข้อมูลชุดนั้นก่อน แล้วจึงนำมาหาผลรวม และถอดศแควรูป ดังนี้

3.4 วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาในเรื่องนี้มีทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการออกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ จำนวน 111 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจำนวน 5 ข้อ ซึ่งได้แก่ อายุ อายุการทำงานที่ฝูงบิน 601 ฯ ชั้นยศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมัครใจมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นมาใช้มาตราวัดแบบ 5 Point Scale จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จและการยกย่อง

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

โดยทำการทดสอบแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 2 ครั้ง ๆ 15 ชุด ครั้งที่ 1 เป็นการทดสอบแบบสอบถามให้ตรงกับข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ในการวิจัย ส่วนการทดสอบครั้งที่ 2 เป็นการทดสอบหลังจากที่นำข้อมูลแบบสอบถามจากครั้งที่ 1 มาปรับปรุงแก้ไขใหม่แล้ว ทดสอบอีกครั้งหนึ่ง เป็นการหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นก่อนที่จะนำมาใช้จริง

ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยประมวลข้อมูลแบบการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation : SD) โดยการวิเคราะห์แบ่งออกเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษาซึ่งอยู่ในส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ อายุการทำงานที่ฝูงบิน 601 ฯ ชั้นยศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความสนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยจะนำเสนอข้อมูลด้วยค่าแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ว่าปัจจัยใดมีผลต่อความพึงพอใจโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และนำเสนอข้อมูลด้วยค่าแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นเครื่องมือในการทดสอบสมมติฐาน

โดยหลังจากที่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิแล้ว จะมีขั้นตอนในการดำเนินการต่อไป ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลเพื่อพิจารณาถึงความผิดปกติของข้อมูล และความสมบูรณ์ที่ได้จากแบบสอบถาม

2. ข้อมูลที่ถูกต้องจะนำมาลงรหัส (Coding) เพื่อเป็นการแยกคำตอบออกจากกัน โดยมีการแทนคำตอบด้วยคะแนนตัวเลข (Numerical)

3. นำไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ภายใต้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผล โดยการจัดเรียงให้เป็นระเบียบแล้วมาศึกษาหาความสัมพันธ์หรือเปรียบเทียบกับหลักวิธีสถิติ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษาพิจารณาเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ที่เป็นสถิติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการบรรยาย โดยนำเสนอข้อมูลแบบแจกแจงความถี่และหาจำนวนร้อยละกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคะแนนความพึงพอใจ ตามวิธี Likert scale โดยคำนวณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความพึงพอใจที่มีการกำหนดระดับคะแนนตามเกณฑ์การให้

คะแนนสามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้มาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

$$\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง} = 5$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแยกความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

การแปลผล	คะแนนเฉลี่ย
พึงพอใจมากที่สุด	4.21 – 5.00
พึงพอใจมาก	3.41 – 4.20
พึงพอใจปานกลาง	2.61 – 3.40
พึงพอใจน้อย	1.81 – 2.60
พึงพอใจน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ : กรณีศึกษาข้าราชการฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ ทัศนคติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ความสนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการกองทัพอากาศ : กรณีศึกษาข้าราชการฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะข้อมูลโดยทั่วไปของประชากร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	30	27.0
30 – 40 ปี	37	33.4
41 – 50 ปี	26	23.4
51 ปีขึ้นไป	18	16.2
รวม	111	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ		
น้อยกว่า 5 ปี	23	20.7
5 – 10 ปี	21	18.9
11 – 15 ปี	25	22.5
16 - 20 ปี	15	13.5
21 ปี ขึ้นไป	27	24.4
รวม	111	100.0
ชั้นยศ		
จ.ต. – จ.อ.	13	11.7
พ.อ.ต. – พ.อ.อ.พิเศษ	77	69.4
ร.ต. – ร.อ.	16	14.4
น.ต. – น.ท.	5	4.5
รวม	111	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 8,000 บาท	7	6.3
8,000 – 12,000 บาท	13	11.7
12,001 – 16,000 บาท	16	14.4
16,001 – 20,000 บาท	19	17.1
20,001 ขึ้นไป	56	50.5
รวม	111	100.0
ความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ		
สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่	97	87.4
ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่	14	12.6
รวม	111	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลโดยทั่วไปของประชากร สามารถจำแนกประชากรออกตามกลุ่มได้ดังนี้

ประชากรจำแนกตามอายุ จำนวน 111 คน แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 กลุ่มที่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 กลุ่มที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 กลุ่มที่อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

ประชากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ แบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ อายุระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ อายุระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ อายุระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ อายุ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4

ประชากรจำแนกตามชั้นยศ จำนวน 111 คน แบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีชั้นยศ จ.ต. – จ.อ. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 กลุ่มที่มีชั้นยศ พ.อ.ต. – พ.อ.อ.พิเศษ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 กลุ่มที่มีชั้นยศ ร.ต. – ร.อ. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และกลุ่มที่มีชั้นยศ น.ต. – น.ท. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ประชากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 111 คน แบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,001 – 12,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001 – 16,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 16,001 – 20,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 กลุ่มที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

ประชากรจำแนกตามความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ จำนวน 111 คน แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 กลุ่มที่ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6

4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ

ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ซึ่งแบ่งเป็น ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จ และยกย่อง มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านผลตอบแทนในการทำงาน

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	32 (28.8)	25 (22.5)	39 (35.2)	11 (9.9)	4 (3.6)	3.6306	1.1111	มาก
2. การขึ้นเงินเดือน	10 (9.0)	38 (34.3)	45 (40.5)	12 (10.8)	6 (5.4)	3.3063	0.9704	มาก
3. เงินเพิ่มพิเศษ	13 (10.8)	39 (35.2)	36 (32.4)	21 (18.9)	3 (2.7)	3.3243	0.9923	ปานกลาง
4. เบี้ยเลี้ยงที่ได้จากการไปราชการต่างถิ่น	14 (12.6)	33 (29.7)	36 (32.5)	26 (23.4)	2 (1.8)	3.2793	1.0195	ปานกลาง
5. สวัสดิการและผลประโยชน์จากราชการ	16 (14.4)	40 (36.0)	36 (32.5)	19 (17.1)	-	3.4775	0.9424	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.4036	0.1484	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการทำงาน มีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.6306)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์จากราชการอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4775)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในเงินเพิ่มพิเศษอยู่ในระดับพอใจปานกลาง(ค่า Mean = 3.3243)

ลำดับที่ 4 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในการขึ้นเงินเดือนของท่านในที่ทำงานอยู่ในระดับพอใจปานกลาง(ค่า Mean = 3.3063)

ลำดับที่ 5 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการไปราชการต่างถิ่นอยู่ในระดับพอใจปานกลาง (ค่า Mean = 3.2793)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.4036)



ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสวัสดิการ

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านสวัสดิการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ที่พักและค่าเช่าบ้าน	10 (9.0)	30 (27.0)	41 (37.0)	23 (20.7)	7 (6.3)	3.1171	1.0421	มาก
2. การรักษาพยาบาลและ ค่ารักษาพยาบาล	14 (12.6)	43 (38.8)	36 (32.4)	14 (12.6)	4 (3.6)	3.4414	0.9879	ปานกลาง
3. เครื่องแต่งกาย	14 (12.6)	32 (28.9)	43 (38.7)	20 (18.0)	2 (1.8)	3.3243	0.9738	ปานกลาง
4. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	13 (11.7)	27 (24.3)	47 (42.4)	22 (19.8)	2 (1.8)	3.2432	0.9649	ปานกลาง
5. สโมสร สหกรณ์ และ ร้านค้า	23 (20.7)	20 (18.0)	44 (39.6)	14 (12.6)	10 (9.0)	3.2883	1.1938	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.2828	0.1182	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในการรักษาพยาบาลและค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4414)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในเครื่องแต่งกายที่ได้รับแจกอยู่ในระดับพอใจปานกลาง (ค่า Mean = 3.3243)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในสโมสร สหกรณ์ และร้านค้าในปัจจุบันอยู่ในระดับพอใจปานกลาง (ค่า Mean = 3.2883)

ลำดับที่ 4 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับอยู่ในระดับพอใจปานกลาง(ค่า Mean = 3.2432)

ลำดับที่ 5 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในที่พักและค่าเช่าบ้านที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง (ค่า Mean = 3.1171)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่า Mean = 3.2828)

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ตำแหน่งงาน	29 (26.1)	53 (47.8)	23 (20.7)	5 (4.5)	1 (0.9)	3.9369	0.8557	มาก
2. โอกาสก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่ง	11 (9.9)	44 (39.7)	45 (40.5)	11 (9.9)	0 (0.0)	3.4955	0.8076	มาก
3. การพิจารณาความชอบและตำแหน่ง	10 (9.0)	43 (38.7)	46 (41.5)	10 (9.0)	2 (7.8)	3.4414	0.8494	มาก
4. การปรับย้ายตำแหน่ง	8 (7.2)	34 (30.6)	46 (41.5)	17 (15.3)	4 (5.4)	3.1892	0.9677	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.5157	0.3108	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.9369)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีโอกาสก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่งในหน่วยงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4955)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบและตำแหน่งในที่ทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4414)

ลำดับที่ 4 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีมีความพึงพอใจในการปรับย้ายตำแหน่งในหน่วยงานอยู่ในระดับพอใจปานกลาง (ค่า Mean = 3.1892)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.5157)

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านการศึกษา

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านการศึกษา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โอกาสได้ศึกษาและเรียนรู้	14 (12.7)	48 (43.2)	38 (34.2)	11 (9.9)	0 (0.0)	3.5856	0.8363	มาก
2. การอบรมภายในกองทัพอากาศ	16 (14.4)	26 (23.4)	54 (48.6)	12 (10.8)	3 (2.8)	3.3604	0.9514	มาก
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา	12 (10.8)	44 (39.7)	42 (37.8)	11 (9.9)	2 (1.8)	3.4775	0.8826	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.4745	0.1126	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษามีดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีโอกาสได้ศึกษาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากหน่วยงานในปัจจุบันอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.5856)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4775)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในการอบรมภายในกองทัพอากาศอยู่ในระดับพอใจปานกลาง (ค่า Mean = 3.3604)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.4745)

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ

หน่วย : ร้อย (ร้อยละ)

ด้านความรับผิดชอบ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่	21 (18.9)	44 (39.6)	41 (37.0)	5 (4.5)	0 (0.0)	3.7297	0.8196	มาก
2. ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสม	20 (18.0)	54 (48.6)	28 (25.3)	9 (8.1)	0 (0.0)	3.7658	0.8415	มาก
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	27 (24.3)	54 (48.7)	27 (24.3)	3 (2.7)	0 (0.0)	3.9459	0.7726	มาก
4. เต็มใจและร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	38 (34.3)	51 (48.6)	13 (11.7)	6 (5.4)	0 (0.0)	4.1171	0.8173	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.8896	0.1787	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในความเต็มใจและความร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 4.1171)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.9459)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.7658)

ลำดับที่ 4 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในหน่วยงานที่มีการมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่ตามลำดับสายการบังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.7297)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.8896)

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	35 (3.15)	15 (52.3)	15 (13.5)	3 (2.7)	0 (0.0)	4.1261	0.7399	มาก
2. ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	23 (20.7)	68 (61.3)	14 (12.6)	6 (5.4)	0 (0.0)	3.9730	0.7441	มาก
3. มีความเข้าใจในงาน	27 (24.3)	59 (53.2)	25 (22.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.0180	0.6873	มาก
4. การทำงานนอกเวลาราชการ	24 (21.6)	35 (31.6)	28 (25.2)	15 (13.5)	9 (8.1)	3.4505	1.2047	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.8919	0.3011	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน มีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 4.1261)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดีอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 4.0180)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในงานที่ทำมีความน่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.9730)

ลำดับที่ 4 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในมีความพึงพอใจกับการทำงานนอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.4505)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.8919)

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	30 (27.0)	53 (47.8)	24 (21.6)	1 (0.9)	3 (2.7)	3.9950	0.8778	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการทำงาน	25 (22.5)	51 (45.9)	31 (27.9)	4 (3.6)	0 (0.0)	3.8739	0.7990	มาก
3. สามารถปรึกษาเรื่องงานกับ เพื่อนร่วมงาน	30 (27.0)	54 (48.7)	23 (20.7)	3 (2.7)	1 (0.9)	3.9820	0.8200	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.9369	0.0562	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในการปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.9820)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานให้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.9550)

ลำดับที่ 3 ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.8739)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.9369)

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละจำแนกค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสำเร็จและยกย่อง

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

ด้านความสำเร็จและยกย่อง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับ บัญชาและบุคคลอื่น	30 (27.0)	46 (41.4)	27 (24.3)	7 (6.4)	1 (0.9)	3.8739	0.9156	มาก
2. การแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงาน	30 (27.0)	39 (35.1)	27 (24.3)	11 (10.0)	4 (3.6)	3.7207	1.0801	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.7973	0.1083	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและยกย่องมีดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นในสายงานอยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.8739)

ลำดับที่ 2 ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ มีความพึงพอใจในมีโอกาสดูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านอย่างเต็มที่อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean = 3.7207)

สรุป ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและยกย่องโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่า Mean = 3.7973)

ตารางที่ 4.10 ระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ความพึงพอใจ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	3.4036	0.1484	มาก
ด้านสวัสดิการ	3.2828	0.1182	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.5157	0.3108	มาก
ด้านการศึกษา	3.4745	0.1126	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.8896	0.1787	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.8919	0.3011	มาก
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.9369	0.5626	มาก
ด้านความสำเร็จและยกย่อง	3.7973	0.1083	มาก
รวม	3.6490	0.2575	มาก

4.3 สรุปข้อมูลที่ได้ในส่วนที่ 2

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้าราชการ ผู้งบปีน 601 ฯ ในการปฏิบัติงาน รวมมีค่า 3.6490 อยู่ในระดับพอใจมาก และสามารถสรุปค่าความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการ ผู้งบปีน 601 ฯ จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน มีค่า 3.4036
2. ด้านสวัสดิการ มีค่า 3.2828
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่า 3.5157
4. ด้านการศึกษา มีค่า 3.4745
5. ด้านความรับผิดชอบ มีค่า 3.8896
6. ด้านลักษณะงาน มีค่า 3.8919
7. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่า 3.9369
8. ด้านความสำเร็จและยกย่อง มีค่า 3.7973

ผลที่ได้จากค่า Mean เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันสามารถสรุปได้ว่า

ค่าที่ได้จากความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีค่ามากที่สุด คือ 3.9369 แสดงว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และสามารถปรึกษาเกี่ยวกับข้อขัดข้องเรื่องการทำงานได้ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นองค์กรที่ตั้งมาเป็นระยะเวลานานพอสมควร บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่ทำงานมาตั้งแต่เริ่มบรรจุทำงานภายในกองทัพอากาศ โดยมีอัตราการเข้าทำงานเช้าและออกม้น้อยกว่า ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ค่าที่ได้รับจึงอยู่ในอัตราที่สูง ส่วนค่าที่อยู่ในลำดับที่ 2 คือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีค่า 3.8919 แสดงว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังมีความน่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถ รวมไปถึงบุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจกับการทำงานนอกเวลาราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ อีกด้วย ส่วนค่าที่อยู่ในลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ มีค่า 3.8896 แสดงว่า ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเต็มใจและให้ความร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน รวมไปถึงได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และในหน่วยงานมีการมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่ตามลำดับสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจึงทำให้มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอย่างดี

แต่ในการวิจัยในครั้งนี้มีค่า Mean รวมมีค่า 3.6490 ซึ่งอยู่ในระดับพอใจมาก รวมไปถึงค่าวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับ 0.2575 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยมากและน่าเชื่อถือ นอกจากนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่าความพึงพอใจด้านสวัสดิการมีค่าต่ำที่สุด คือ 3.2828 แต่ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าเรื่องที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เครื่องแต่งกาย ค่าเล่าเรียนบุตร และสหกรณ์ร้านค้า ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องนี้ โดยเป็นเรื่องที่ใหญ่มากเนื่องจากต้องแก้ไขทั้งระบบโดยมีองค์กรใหญ่คือกองทัพอากาศและเกี่ยวกับองค์กรย่อยส่วนต่าง ๆ ด้วย และต้องใช้งบประมาณแผ่นดินเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการยากมากในการแก้ไขในปัจจุบันนี้

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

1. ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ที่มีอายุมากขึ้น จะมีความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 4.11 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ เมื่อทำการเปรียบเทียบทุกกลุ่มอายุ

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)			
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
<u>ด้านผลตอบแทนในการทำงาน</u>				
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.5000	3.3939	3.8261	3.0714
2. การขึ้นเงินเดือน	3.4000	3.0909	3.0870	2.7857
3. เงินเพิ่มพิเศษ	3.3333	3.0909	3.3478	2.7857
4. เบี้ยเลี้ยงจากการไปราชการต่างถิ่น	3.1667	3.0909	3.2609	3.0000
5. สวัสดิการ ผลประโยชน์จากราชการ	3.3667	3.2121	3.4783	3.3571
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3533	3.1757	3.4000	2.9999
<u>ด้านสวัสดิการ</u>				
1. ที่พักและค่าเช่าบ้าน	3.0000	2.8788	3.3478	3.0000
2. ค่ารักษาพยาบาล	3.5000	3.3030	3.2609	3.5000
3. เครื่องแต่งกาย	3.3333	3.1818	3.4348	3.0000
4. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	3.2000	3.1212	3.3043	2.9286
5. สโมสร สหกรณ์ และร้านค้า	3.3333	2.9394	3.5217	2.5000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2733	3.0848	3.3739	2.9857
<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</u>				
1. ตำแหน่งงาน	3.8000	3.9697	3.9130	3.7857
2. โอกาสก้าวหน้าทางการงาน	3.4667	3.4545	3.5652	3.2857
3. การพิจารณาความชอบและตำแหน่ง	3.6333	3.2727	3.3478	3.0714
4. การปรับย้ายตำแหน่ง	3.4000	2.8788	3.3043	2.7143
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5750	3.3939	3.5325	3.2142

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)			
	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
<u>ด้านการศึกษา</u>				
1. โอกาสได้ศึกษาและเรียนรู้	3.6333	3.5152	3.6087	3.3571
2. การอบรมภายในกองทัพอากาศ	3.5000	3.4242	3.2174	2.8571
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา	3.5667	3.3333	3.3913	3.4286
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5666	3.4242	3.4058	3.2142
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>				
1. การมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่	3.8000	3.5758	3.5652	3.6429
2. ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสม	4.0667	3.4848	3.5652	3.7143
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.1667	3.7576	3.9130	3.6429
4. เต็มใจและร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	4.2333	4.0000	4.0870	3.8571
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0666	3.7045	3.7826	3.7143
<u>ด้านลักษณะงาน</u>				
1. งานทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.1667	4.0000	4.1739	3.9286
2. ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	4.1000	3.8182	3.9130	3.7143
3. มีความเข้าใจในงาน	4.1333	3.9394	3.9565	3.7143
4. การทำงานนอกเวลาราชการ	3.6000	3.1515	3.5652	3.1429
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0000	3.7272	3.9021	3.6250
<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>				
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.0333	3.9394	4.0870	3.5714
2. ความร่วมมือในการทำงาน	3.9667	3.8182	3.8696	3.6429
3. สามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.3000	3.8182	3.7826	4.0000
ค่าเฉลี่ยรวม	4.1000	3.8586	3.9130	3.7381

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
<u>ด้านความสำเร็จและยกย่อง</u>				
1. การยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น	4.0667	3.4242	4.0435	3.7857
2. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.8667	3.2121	3.9565	3.5714
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9667	3.3181	4.0000	3.6785
ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละกลุ่มอายุ	3.7376	3.4608	3.6637	3.3962

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านอายุ

อายุ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
น้อยกว่า 30 ปี	3.7376	0.3337	มาก
30 – 40 ปี	3.4608	0.2770	มาก
40 – 50 ปี	3.6637	0.2628	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.3962	0.3255	ปานกลาง

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าระดับอายุไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถสรุปได้ว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7376 อายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4608 อายุ 41 – 50 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.6637 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.3962 โดยปกติแล้วถ้าอายุที่เพิ่มมากขึ้นความพึงพอใจก็น่าจะสูงขึ้นตามไปด้วย ในกรณีนี้ อาจมีผลสืบเนื่องมาจากอายุของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ในระดับชั้นยศต่าง ๆ มีความคาบเกี่ยวกัน และมีการแบ่งระดับของทหารออกเป็น 2 ชั้น คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหาร ชั้นประทวน จึงทำให้ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 4.13 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้บังคับ 601 ฯ ทุกกลุ่มรายได้

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)				
	น้อยกว่า 8,000	8,000 – 12,000	12,001 – 16,000	16,001 – 20,000	20,000 ขึ้นไป
<u>ด้านผลตอบแทนในการทำงาน</u>					
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.2857	3.2308	3.4000	3.0000	3.7872
2. การขึ้นเงินเดือน	3.2857	3.0769	3.3333	2.6667	3.2553
3. เงินเพิ่มพิเศษ	3.1429	3.0769	3.1333	2.7778	3.3830
4. เบี้ยเลี้ยงจากการไปราชการต่างถิ่น	3.0000	2.8462	3.2000	2.6667	3.4043
5. สวัสดิการ ผลประโยชน์จากราชการ	3.2857	3.1538	3.5333	2.9444	3.4894
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2000	3.0769	3.3199	2.8111	3.4638
<u>ด้านสวัสดิการ</u>					
1. ที่พักและค่าเช่าบ้าน	3.4286	2.4615	2.8000	2.7222	3.3404
2. ค่ารักษาพยาบาล	3.8571	2.8462	3.2000	3.3333	3.5319
3. เครื่องแต่งกาย	4.0000	2.9231	3.0667	3.0000	3.4043
4. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	3.5714	2.7692	2.8667	2.8889	3.4043
5. สโมสร สหกรณ์ และร้านค้า	3.5714	2.8462	2.9333	2.8889	3.2979
ค่าเฉลี่ยรวม	3.6857	2.7692	2.9733	2.9666	3.3957
<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</u>					
1. ตำแหน่งงาน	3.4286	3.4615	4.2000	3.6111	4.0638
2. โอกาสก้าวหน้าทางการงาน	3.5714	3.2308	3.5333	3.2222	3.5745
3. การพิจารณาความชอบและตำแหน่ง	3.7143	3.0769	3.3333	2.8889	3.5957
4. การปรับย้ายตำแหน่ง	3.7143	2.8462	2.7333	2.6667	3.3830
ค่าเฉลี่ยรวม	3.6071	3.1538	3.4499	3.0972	3.6542

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)				
	น้อยกว่า 8,000	8,000 – 12,000	12,001 – 16,000	16,001 – 20,000	20,000 ขึ้นไป
<u>ด้านการศึกษา</u>					
1. โอกาสได้ศึกษาและเรียนรู้	3.4286	3.5385	3.4000	3.3889	3.3809
2. การอบรมภายในกองทัพอากาศ	3.5714	3.3846	3.2667	3.0000	3.4043
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา	3.7143	3.4615	3.2000	3.1111	3.4300
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5714	3.4615	3.2889	3.1666	3.4050
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
1. การมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่	4.0000	3.8462	3.4667	3.5000	3.6500
2. ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสม	4.0000	3.6154	3.4667	3.5000	3.8511
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.8571	4.0769	3.8667	3.6667	3.9574
4. เต็มใจและร่วมมือทุกครั้งที่มีการ ปฏิบัติงาน	4.2857	4.4615	3.8000	4.2222	3.9574
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0357	4.0000	3.6500	3.7222	3.8539
<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
1. งานทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.4286	4.1538	4.1333	3.8333	4.2340
2. ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	3.7143	3.9231	3.8000	3.8889	3.9787
3. มีความเข้าใจในงาน	4.0000	4.0000	3.9333	3.9444	3.9787
4. การทำงานนอกเวลาราชการ	3.1429	3.6154	3.1333	2.7778	3.6596
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5714	3.9230	3.7499	3.6111	3.9627
<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>					
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.0000	4.0000	3.7333	3.7778	4.0638
2. ความร่วมมือในการทำงาน	4.1429	3.8462	3.8667	3.5556	3.9149
3. สามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.2857	3.9231	4.0000	3.6667	4.0638
ค่าเฉลี่ยรวม	4.1428	3.9231	3.8666	3.6667	4.0141

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

หน่วย : ราย (ร้อยละ)

	น้อยกว่า 8,000	8,000 – 12,000	12,001 – 16,000	16,001 – 20,000	20,000 ขึ้นไป
<u>ด้านความสำเร็จและยกย่อง</u>					
1. การยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น	4.0000	3.7692	3.4667	3.3333	4.0851
2. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.7143	3.4615	3.3333	3.0556	3.9787
ค่าเฉลี่ยรวม	3.8571	3.6153	3.4000	3.1944	4.0319
ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือน	3.7089	3.4903	3.4623	3.2794	3.7226

ตารางที่ 4.14 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
น้อยกว่า 8,000 บาท	3.7089	0.2987	มาก
8,001 – 12,000 บาท	3.4903	0.4558	มาก
12,001 – 16,000 บาท	3.4623	0.2865	มาก
16,001 – 20,000 บาท	3.2794	0.3435	ปานกลาง
20,001 ขึ้นไป	3.7226	0.2764	มาก

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7089 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,000 – 12,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4903 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 16,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4623 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,001 – 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.2794 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7226 จะเห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยปกติแล้ว ถ้ารายได้ยิ่งสูงความพึงพอใจก็จะเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ในกรณีนี้อาจจะมีผลเนื่องมาจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในระดับชั้นต่าง ๆ มีความคาบเกี่ยวกันกับคนที่มียุมาก ไม่จำเป็นที่จะต้องมียุสูงเสมอไป อีกทั้งยังมีการแบ่งระดับของทหารออกเป็น 2 ชั้น คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน รวมถึงเงินรายได้พิเศษต่อเดือนสำหรับบางท่านที่มีระดับความสามารถไม่เหมือนกัน จึงทำให้ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ข้าราชการที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ไม่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

ตารางที่ 4.15 จำนวนและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ที่สมัครใจและไม่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)	
	สมัครใจ	ไม่สมัครใจ
<u>ด้านผลตอบแทนในการทำงาน</u>		
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.6279	2.5714
2. การขึ้นเงินเดือน	3.2442	2.5000
3. เงินเพิ่มพิเศษ	3.2791	2.5714
4. เบี้ยเลี้ยงจากการไปราชการต่างถิ่น	3.1860	2.8571
5. สวัสดิการ ผลประโยชน์จากราชการ	3.4070	2.9286
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3488	2.6857
<u>ด้านสวัสดิการ</u>		
1. ที่พักและค่าเช่าบ้าน	3.0814	2.7857
2. ค่ารักษาพยาบาล	3.3953	3.2857
3. เครื่องแต่งกาย	3.2674	3.2143
4. การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร	3.2209	2.7857
5. สโมสร สหกรณ์ และร้านค้า	3.2093	2.6429
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2348	2.9428
<u>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</u>		
1. ตำแหน่งงาน	3.9651	3.3571
2. โอกาสก้าวหน้าทางการงาน	3.5000	3.2143
3. การพิจารณาความชอบและตำแหน่ง	3.4535	2.8571
4. การปรับย้ายตำแหน่ง	3.2093	2.5000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5319	2.9821

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	หน่วย : ราย (ร้อยละ)	
	สมัครใจ	ไม่สมัครใจ
<u>ด้านการศึกษา</u>		
1. โอกาสได้ศึกษาและเรียนรู้	3.6395	3.0000
2. การอบรมภายในกองทัพอากาศ	3.3837	2.9286
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา	3.5000	3.0000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5077	2.9762
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>		
1. การมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่	3.7326	3.1429
2. ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสม	3.8140	3.0714
3. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.9651	3.5000
4. เต็มใจและร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	4.1395	3.6429
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9128	3.3393
<u>ด้านลักษณะงาน</u>		
1. งานทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.1628	3.5714
2. ความน่าสนใจและท้าทายของงาน	3.9884	3.4286
3. มีความเข้าใจในงาน	3.9884	3.8571
4. การทำงานนอกเวลาราชการ	3.5349	2.4286
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9186	3.3214
<u>ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน</u>		
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.0465	3.3571
2. ความร่วมมือในการทำงาน	3.8953	3.5714
3. สามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.0581	3.5000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.9999	3.4761

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	สมัครใจ	ไม่สมัครใจ
หน่วย : ราย (ร้อยละ)		
<u>ด้านความสำเร็จและยกย่อง</u>		
1. การยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ ใจกว้างใจ จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น	3.8837	3.3571
2. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	3.7326	3.0000
ค่าเฉลี่ยรวม	3.8081	3.1785
ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละกลุ่มอายุ	3.6578	3.1127

ตารางที่ 4.16 ระดับความพึงพอใจรวมทางด้านความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่

ความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่	Mean	S.D.	ระดับความ พึงพอใจรวม
สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่	3.6578	0.2891	มาก
ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่	3.1127	0.2613	ปานกลาง

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่

4.5 สรุปข้อมูลในส่วนที่ 3

จากสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า

1. ระดับอายุที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยปกติแล้วถ้าอายุที่เพิ่มมากขึ้นความพึงพอใจก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ในกรณีนี้อาจมีผลสืบเนื่องมาจากอายุของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในระดับชั้นยศต่าง ๆ มีความคาบเกี่ยวกัน และมีการแบ่งระดับของทหารออกเป็น 2 ชั้น คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ นายทหารชั้นประทวน ทำให้ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ด้วย ในกรณีนี้อาจจะมีผลเนื่องมาจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในระดับชั้นต่าง ๆ มีความคาบเกี่ยวกันกับคนที่มียาอายุมาก ไม่จำเป็นที่จะต้องมียาได้สูงเสมอไป อีกทั้งยังมีการแบ่งระดับของทหารออกเป็น 2 ชั้น คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน รวมถึงเงินรายได้พิเศษต่อเดือนสำหรับบางท่านที่มีระดับความสามารถไม่เหมือนกัน โดยข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ส่วนใหญ่จะนำรายได้ที่ตนได้รับไปเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเดียวกันกับการปฏิบัติงานภายนอกกระบบราชการ เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด หรือสมาคมการบินพลเรือน อื่น ๆ

3. ข้าราชการที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ มีความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ เนื่องจากผู้ที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ที่เต็มใจมาปฏิบัติหน้าที่โดยมิได้ถูกบังคับมา

4.6 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้าราชการบางท่านยังไม่พึงพอใจในสวัสดิการในปัจจุบัน เช่น บ้านพักอาศัย เบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการ ที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ
2. ข้าราชการบางท่านเห็นว่าความสัมพันธ์ในหน่วยงานยังน้อย บางส่วนถือชั้นยศ บางส่วนถือระบบอาวุโส และบางส่วนถือสถาบันเป็นหลัก จึงเกิดการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ๆ และเห็นแก่ประโยชน์ของพวกพ้องของเป็นหลัก จึงทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะ
3. ปริมาณบุคคลในหน่วยงานมีน้อยเกินไป ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นมีจำนวนผู้เสนอข้อเสนอแนะจำนวนทั้งหมด 4 คน โดยข้อ (2) มีจำนวน 2 คน ส่วนข้อที่เหลือ 1 คน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

ประชากรส่วนใหญ่ในฝูงบิน 601 ฯ ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีชั้นยศ พ.อ.ต. – พ.อ.อ.พิเศษ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 ขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และเป็นกลุ่มที่สนใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝูงบิน 601 ฯ มีค่า 3.6490 อยู่ในระดับพอใจมาก รวมถึงค่าวัดการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับ 0.2575 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยมากและน่าเชื่อถือ ผลความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการ ฝูงบิน 601 ฯ ด้านต่าง ๆ มีค่าดังนี้ ด้านผลตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.4036) ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง (ค่า Mean รวม = 3.2828) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.5157) ด้านการศึกษา อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.4745) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.8896) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.8919) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.9369) ด้านความสำเร็จและยกย่อง อยู่ในระดับพอใจมาก (ค่า Mean รวม = 3.7973) โดยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีค่ามากที่สุดและความพึงพอใจด้านสวัสดิการมีค่าต่ำที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับอายุไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถสรุปได้ว่าอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7376 อายุ 31 – 40 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4608 อายุ 41 – 50 ปี มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.6637 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.3962

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพิ่มมากขึ้นไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7089 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001 – 12,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4903 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001 – 16,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.4623 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,001 – 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.2794 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวม 3.7226

ข้าราชการที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ผู้ที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่ โดยดูจากค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจเฉลี่ยของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ในการปฏิบัติงานของผู้ที่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่ามากกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้ที่ไม่สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่เมื่อนำมาเปรียบเทียบกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ : กรณีศึกษาข้าราชการฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เพื่อทราบความพึงพอใจของข้าราชการในด้านต่าง ๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านตอบแทนในการทำงานด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการศึกษา ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความสำเร็จและยกย่อง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ จำนวน 111 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้ารวม 8 ด้านดังกล่าวข้างต้น

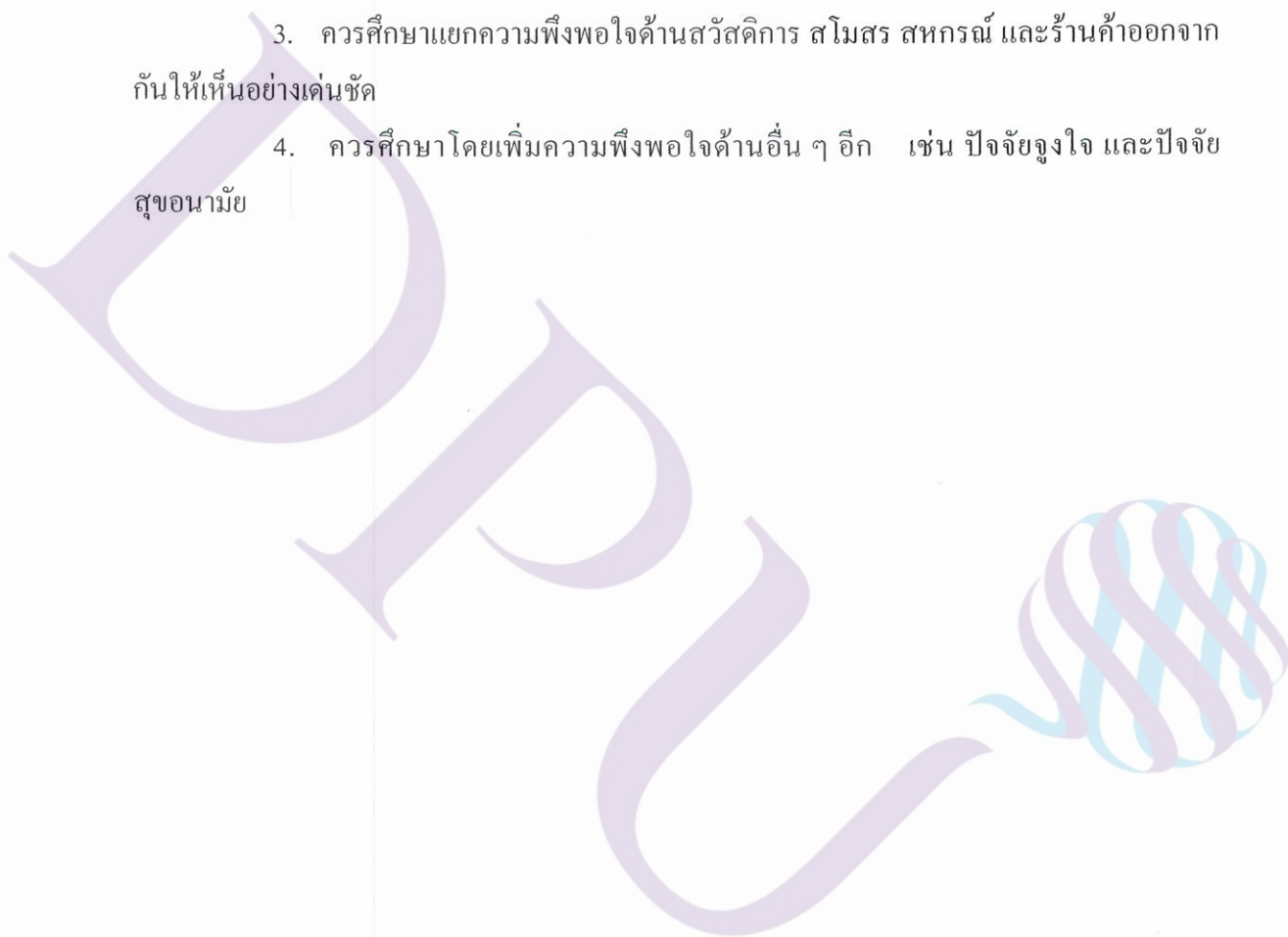
ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์โดยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science/Personal computer : SPSS/SCT) เพื่อคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่า Mean เพื่อทราบค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ตลอดจนการพิสูจน์สมมติฐาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านค่าตอบแทนข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ยังมีความต้องการเรื่องเงินอยู่เนื่องจากข้าราชการโดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวนระดับเงินเดือนยังต่ำอยู่ รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการต่างถิ่น ซึ่งมีค่าน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น
2. ด้านสวัสดิการมีค่าน้อยที่สุด จึงควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น สโมสร สหกรณ์ และร้านค้า ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและความรวดเร็วในการให้บริการ ส่วนเรื่องที่พักและค่าเช่าบ้าน ควรจัดหาที่อยู่อาศัยให้เพียงพอกับข้าราชการ
3. ด้านความก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่งงานในการทำงาน ของข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ยังต้องการความก้าวหน้าทางการงานและตำแหน่งในหน่วยงานอยู่ ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม
4. ด้านการศึกษา ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ยังคงมีความต้องการการอบรมภายในกองทัพอากาศ ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมการศึกษาและอบรมให้เพิ่มมากขึ้น
5. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ข้าราชการทุกท่านมีความเต็มใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงานให้ เป็นไปอย่างมีระบบตามสายการบังคับบัญชา เพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน
6. ด้านลักษณะงาน ข้าราชการทุกท่านมีความเข้าใจในงานของตนเองเป็นอย่างดี พบว่าเป็นงานประจำที่ทำซ้ำ ๆ กัน ทำให้ไม่ท้าทายความสามารถ
7. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ มีความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถดูได้จากคำต่ำสุดของด้านนี้คือการสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้นั้นยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากอยู่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรรักษาระดับความพึงพอใจทางด้านนี้เอาไว้ให้มีค่าสูงต่อไป
8. ด้านความสำเร็จและการยกย่องในการทำงาน ข้าราชการฝูงบิน 601 ฯ ยังไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากอาจเกิดจากความคิดของผู้บังคับบัญชาที่ว่าทหารต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชายุคใหม่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยต้องพึงระวังไว้ว่าควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ อย่าให้มากเกินไป

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาความพึงพอใจเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร
2. ทำการศึกษาความพึงพอใจเปรียบเทียบกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในฝูงบิน 601 ฯ ทั้ง 4 ฝ่าย 1 หมวด คือ ฝ่ายยุทธการ ฝ่ายการช่าง ฝ่ายสื่อสาร ฝ่ายบริการ และหมวดขนส่งประจำอากาศยาน เพื่อจะได้ทราบความพึงพอใจเฉพาะเจาะจงของแต่ละฝ่าย
3. ควรศึกษาแยกความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สโมสร สหกรณ์ และร้านค้าออกจากกันให้เห็นอย่างเด่นชัด
4. ควรศึกษาโดยเพิ่มความพึงพอใจด้านอื่น ๆ อีก เช่น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย





บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กองทัพอากาศ. (2539). **อัตรากำลังพลกองทัพอากาศ**. กรุงเทพมหานคร.
- ก่อ สวัสดิ์พานิช. (2507). **การวางแผนการศึกษาและพัฒนากำลังคน**. ประมวลบทความสำนักงานวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- จุมพล นิมิตพานิช. (2527). **หน่วยที่ 10 การจูงใจและความเป็นผู้นำ**. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการและการจัดการ หน้าที่ 61 – 83 นนทบุรี : สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ราณี อธิชัยกุล. (2543). **หน่วยที่ 5 การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ**. ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้า 246 - 278 นนทบุรี : สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

เอกสารอื่น ๆ

- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการทหารกลาโหม. (2539) **โครงการสำรวจปัญหาด้านสุขอนามัยของกำลังพลกองทัพบก** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงกลาโหม
- จุฑาภรณ์ จิตตานุกภาพ. (2541). **ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศ**. รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรนภิส วิมะลิน. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเฉพาะกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด**. รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภาสกร บุญทับ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบักบินประจำกอง สังกัดกองบิน 6 กองทัพอากาศ. รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยรรยง ว่องวิทย์. (2536). การจัดการศึกษาระดับปริญญาโทของกองทัพไทย. เอกสารวิจัย ส่วนบุคคล วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 35. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สถาพร บุญสิน. (2543). ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พร้อมปฏิบัติการใน อากาศ ผูกบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ. เอกสาร วิจัยส่วนบุคคล นายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศสถาบันวิชาการ ทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการฝึកศึกษาทหารอากาศ รุ่นที่ 44. กรุงเทพฯ ฯ : โรงเรียน เสนาธิการทหารอากาศ.
- สมสกุล เสมา. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการผูกบิน 601 กองบิน 6 กองพล บินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อลงกต เต็มประเสริฐ. (2548). ขวัญกำลังใจของช่างอากาศและเจ้าหน้าที่ขนส่งทางอากาศ ผูกบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล นายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ รุ่นที่ 49. กรุงเทพฯ ฯ : โรงเรียนเสนาธิการทหาร อากาศ
- วิทยานิพนธ์
- กรองแก้ว สรนนท์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและ ความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ชรัช ปานสุวรรณ, พลอากาศตรี. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียน
 นายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 บัณฑิตศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตร์ จรจิตร. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย
 ภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ศึกษบัณฑิต. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร

ต่างประเทศ

BOOKS

- Applewhite P.B. (1995). **Organization Behavior**. Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Divis, Kieth and Newstrom, John w. (1985). **Organizational Behavior**. (6 th ed.). New York :
 MCGraw – Hill.
- Gilmer B Von Haller. (1971). Industrial and Organization Psychology. New York : McGraw Hill
- Herzberg, Mausner and Synderman. (1966). **Work and Nature of Man**. New York : World
 Publishing Company.
- Hoy, Wayne K. and Mikel, Cecil G. (1985). **Educational Administration Theory, Research
 Practice**. 2nd ed. New York : McGraw – Hill .
- House, R.J. and Wigdor, L.A. (1967). **Herxberg's Dual – Factor of Job Satisfaction and
 Motivation**. Personnel Psychology Winter.
- Maslow, Abraham H. (1943). **The Theory of Human Motivation**. Psychology Review
- Murdick, Robert G. Ross, Joel E. Claggett, and James R. (1984). **Information Systems for
 Modern Management**. (3 th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Porter, Lyman W. and Lawler, Edward E. III. (1968). **Managerial Attitudes and Performance**.
 Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.
- Robbins, Stephen P. and Marry Coulter. (1996). **Manager**. (6 th ed.) New Jersey
- Rothlishberger, J.F. and Dickson, W.J. (1939). **Management and the Worker**. Massachusetts :
 Prentice-Hall.
- Skinner, B.F. (1974). **About Behaviorism**. New York : Knopt.

Taylor, Frederick W. (1919). **Scientific Management**. New York : Harper and Pow.

Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wiley and Son.

DISSERTATIONS

Coffman, Richard Milhollin. (1988). **Second Career choices, Salary Differential, Job Satisfaction, and Achievement needs of selected service Academy graduate resignees and retirees of Classes 1959 to 1961 (Military)**. Dissertation Abstracts , Philosophy of Education, University of South Carolina.

Conway, Ronald Xevier. (1989). **Mearsurind Job Satisfaction and Locus of Control of Municipal Police Officers**. Dissertation Abstracts, Business Administration, Boston University.

Sherwood, Charles W. (1995). **The relationship between higher education and job satisfaction : A study of municipal police officers in two cities**. ProQuest-Dissertation Abstracts University of New Heven.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาข้าราชการฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาข้าราชการฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยเป็นการศึกษาวิจัยทางวิชาการเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบมาในแบบสอบถามนี้ถือว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัย และข้อมูลดังกล่าวจะเป็นข้อมูลลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่กระเทือนต่อตัวท่านแต่ประการใด ดังนั้นท่านสามารถตอบได้อย่างเสรี

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

กรุณาขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ท่านเลือก

1. อายุ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 30 – 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 50 ปีขึ้นไป |

2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ฝูงบิน 601 ฯ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 5 – 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 - 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. 20 ปี ขึ้นไป | |

3. ชั้นยศ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. จ.ต. – จ.อ. | <input type="checkbox"/> 2. พ.อ.ต. – พ.อ.อ.พิเศษ |
| <input type="checkbox"/> 3. ร.ต. – ร.อ. | <input type="checkbox"/> 4. น.ต. – น.ท. |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่น ๆ | |

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 8,000 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 8,000 – 12,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 12,001 – 16,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 16,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. 20,000 ขึ้นไป | |

5. ความสมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ในฝูงบิน 601 ฯ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. สมัครใจในการมาปฏิบัติหน้าที่ | <input type="checkbox"/> 2. ถูกคัดเลือกให้มาปฏิบัติหน้าที่ |
|--|--|

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน

กรุณาพิจารณาคำตอบด้วยความถี่ถ้วน และขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน					
2. ท่านมีความพึงพอใจในการขึ้นเงินเดือนของท่านในที่ทำงาน					
3. ท่านมีความพึงพอใจในเงินเพิ่มพิเศษ					
4. ท่านมีความพึงพอใจในเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการไปราชการต่างถิ่น					
5. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์จากทางราชการ					
ด้านสวัสดิการ					
1. ท่านมีความพึงพอใจในที่พักและค่าเช่าบ้านที่ได้รับ					
2. ท่านมีความพึงพอใจในการรักษาพยาบาลและค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ					
3. ท่านมีความพึงพอใจในเครื่องแต่งกายที่ได้รับแจก					
4. ท่านมีความพึงพอใจในการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรที่ได้รับ					
5. ท่านมีความพึงพอใจในสโมสร สหกรณ์ และร้านค้าในปัจจุบัน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการงานและตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านมีความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบและตำแหน่งในที่ทำงานของท่าน					
4. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับย้ายตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
ด้านการศึกษา					
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาและเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน					
2. ท่านมีความพึงพอใจในการอบรมภายในกองทัพอากาศ					
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่ตามลำดับสายการบังคับบัญชา					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
4. ท่านมีความเต็มใจและให้ความร่วมมือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2. งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจและท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านมีความเข้าใจในงานที่ท่านทำอยู่เป็น อย่างดี					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับการทำงานนอกเวลา ราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์					
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือใน การทำงานเป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อน ร่วมงานได้					
ด้านความสำเร็จและยกย่อง					
1. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ และ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ในสายงาน					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานของท่านอย่างเต็มที่					

ข้อเสนอแนะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล พันจ่าอากาศเอก รัชชัย สิงห์เขียว

ประวัติการศึกษา - พ.ศ.2541 มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาบริหารงานบุคคล
- พ.ศ.2546 มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาองค์การและการจัดการ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

- เจ้าหน้าที่ขนส่งทางอากาศ หมู่ขนส่งทางอากาศ 1 หมวดขนส่ง
ประจำอากาศยาน ฝูงบิน 601 กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

ชื่อ - นามสกุล จ่าอากาศเอก วรวิทย์ อำไพวรรณ

ประวัติการศึกษา - พ.ศ.2549 มหาวิทยาลัยศรีปทุม คณะบริหารธุรกิจ
สาขาทรัพยากรมนุษย์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

- เจ้าหน้าที่ฝึกสอนกีฬา กองการกีฬา กรมสวัสดิการทหารอากาศ