

แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือ ฝูงบิน 104

Motivation and Quality of Life of The Navy, Squadron 104, Royal Thai Naval Air Division

จิรัญญ์ โสดา¹

jirat soda

Received: August 12, 2023, Revised: September 1, 2023, Accepted: September 6, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารเรือ ฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิต 3. เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อเนื้ออย่างไรกับคุณภาพชีวิต

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการทหารเรือในฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือ จำนวนทั้งสิ้น 107 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การที่กำลังพลได้รับการตอบสนองต่อการมีสวัสดิการณ ความเป็นอยู่ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสม รวมไปถึงนโยบายต่าง ๆ ที่เห็นควรต้องปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุง เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต และการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจเกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และทิศทางเดียวกัน

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การทำงานและคุณภาพชีวิต ข้าราชการทหารเรือ

ABSTRACT

This research is to study the motivation to work of navy officers, Squadron 104, Naval Aviation Division. The objectives are as follows: 1. To study what factors create motivation to work and a good quality of life 2. To study the relationship between motivation and quality of life 3. To study how motivation to work affects people. Quality of life Sample groups include Naval officers in Squadron 104, Naval Aviation Division. There was a total of 107 officers. The instrument used in this research was a questionnaire. The statistics used in data analysis include; percentages, Averages, Standard deviations, Pearson's correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results found that Factors that motivate personnel to work and have a good quality of life are the response to having good and appropriate welfare, living conditions, and environment in which to work, including various policies. that should be changed or improved in order to be conducive to living life and work better the results of the research found that almost every aspect was significantly related to each other at the 0.01 and 0.05 levels, which were at a low to moderate level. and the same direction.

The research results found that Work motivation that can predict quality of life includes; advancement, recognition, success in work, Nature of work, working environment, administrative policy, Efficiency in commanding, and relationship with co-workers. It has a linear relationship with quality of life variables with a statistical significance of 0.01 in terms of compensation. appreciation and recognition, administrative policy, efficiency in commanding, relationships with co-workers, and job security. It has a linear relationship with quality of life variables with statistical significance at 0.05.

Keywords: motivation, motivational factors, sustaining factors, quality of life, Naval Aviation Division

บทนำ

ฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือ เป็นองค์กรที่ขึ้นตรงในสังกัดกองบัญชาการกองเรือยุทธการ กองทัพเรือในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นฝูงบินอากาศยานไร้คนขับของกองการบินทหารเรือ เป็นหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงทางทะเลของกองทัพเรือที่มีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และในอนาคตอากาศยานไร้คนขับจะช่วยในการทดแทนภารกิจที่ต้องใช้อากาศยานจริงขึ้นในการขึ้นบินได้ เช่น การกิจลาดตระเวนชายฝั่ง การกิจเฝ้าระวังพื้นที่สำคัญ รวมถึงการถ่ายทอดสารคดีต่าง ๆ ซึ่งสามารถช่วยลดงบประมาณ และความเสี่ยงที่จะเกิดการสูญเสียจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง และเพื่อเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมุ่งหวังความเป็นเลิศทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานราชการภายในประเทศและต่างประเทศ

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรนั้น องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยความพร้อมของ วัสดุอุปกรณ์ นโยบายการบริหารจัดการ งบประมาณ และวิธีการทำงานที่ดี แต่สิ่งที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ "ทรัพยากรบุคคล" หน่วยงานใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และผู้นำสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้แล่นั้น องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงสูง ดังนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ การที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ สิ่งนี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำควรที่จะต้องศึกษาอย่างจริงจัง

การบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นคือ กระบวนการที่ผู้บริหารได้ใช้ทักษะในการบริหาร บริหารบุคลากรในองค์กรของตนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวถึงนั้น เช่น การที่ผู้นำองค์กรสามารถใช้ทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจและปราศจากข้อสงสัยใด ๆ และสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่กำลังพลในหน่วยงานนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้กำลังพลมีความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหลักจิตวิทยาอย่างหนึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ผูกใจคนไว้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเกิดความทุ่มเทในงาน เพื่อให้ตนบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตนมุ่งหวัง โดยการสร้างแรงจูงใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธี เช่น หัวหน้าที่ให้โอกาสลูกน้องของตนได้แสดงความสามารถในด้านที่เขาถนัด ยอมรับฟังความคิดเห็นของกำลังพล และชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อบุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานต่อไป ทุกวันนี้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงานได้ทวีคูณขึ้นอย่างมาก และองค์กรต่าง ๆ ก็ไม่สามารถที่จะควบคุมปัญหานี้ได้อย่างแท้จริง สาเหตุ

อาจจะเป็นเพราะความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรที่มีค่อนข้างจำกัด หรืออาจจะเป็นเพราะปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความผูกพันของกำลังพลในองค์กรเป็นตัว บ่งชี้ที่ดีแสดงถึงประสิทธิภาพของผู้นำองค์กร เพราะสามารถแสดงให้เห็นถึงทักษะของผู้นำองค์กรว่า สามารถใช้หลักการเหนี่ยวนำทางจิตใจให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ห่วงเทในองค์กร และปฏิบัติงาน เสมือนองค์กรนั้นเป็นองค์กรของตนอย่างแท้จริงได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิต
3. เพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อเนื้ออย่างไรกับคุณภาพชีวิต

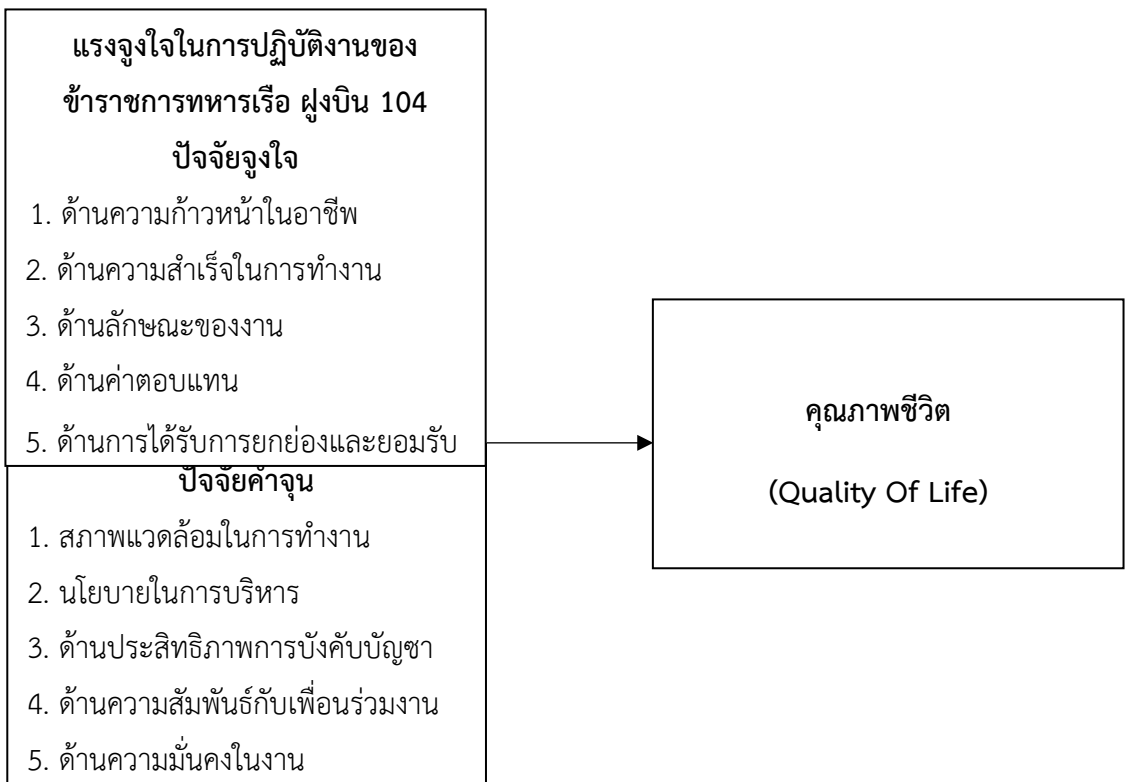
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือ ผูกบิน 104 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการทหารเรือ ผูกบิน 104 กองการบินทหารเรือ โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1. เก็บข้อมูลด้านเอกสาร (Documentary Approach) 2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) เป็นการเก็บข้อมูลในเชิงสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาก็คือ ข้าราชการทหารเรือ ผูกบิน 104 โดยวิธีที่ใช้ก็คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้กลุ่มข้าราชการทหารเรือในผูกบิน 104 กองการบินทหารเรือ จำนวน 107 คน (Study Population) ที่กำลังพลปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในการศึกษาในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพองค์การ และบุคลากรในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ โดยเป็นคำถามแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions) และเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Best Answer) เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในผูกบิน 104 กองการบินทหารเรือ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในส่วนนี้จะเป็นการประยุกต์แนวคิดของ Herzberg's โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยใช้ลักษณะการตอบแบบ (Check list) 5 ตัวเลือก โดยใช้ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งคำถามออกได้ ดังนี้ 1) ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 20 ข้อคำถาม โดยมีด้วยกันทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ 2) ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 19 ข้อคำถาม โดยมีด้วยกันทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านประสิทธิภาพในการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีทั้งหมดด้วยกัน 4 ข้อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม จะต้องมีการประเมินความคิดเห็นของตนเองในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 3 ข้อ ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนในการประมาณค่า (Rating Scale) โดย กำหนดค่าที่ต้องเลือกตอบเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนนี้ได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ (Item - Objective Congruence Index: IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับ ดังนี้

1. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

2. การแปลความหมายในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิต ซึ่งพิจารณาจากการแปลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ (John W. Best, 1997, p.190) โดยได้จัดระดับออกเป็นช่วง มีรายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยตามความเห็นของผู้ตอบที่ได้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นมาก
	คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นมาก
	คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
	คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นน้อย
	คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
4. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)
5. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยจะนำความสัมพันธ์ที่ได้มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์โดยการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือ เพื่อหาแนวทางในการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือ ฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือต่อไป
3. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแบบเก็บหมดทุกคน จำนวน 107 ชุด และได้รับการตอบกลับจำนวน 104 ชุด และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 โดยการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนาประกอบตารางพร้อมกับอธิบายผล โดยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ตารางข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ตารางการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ทั้ง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือใน ฝูงบิน 104 กองการบินทหารเรือ โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ตารางวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือใน ฝูงบิน 104 โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 สรุปผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตโดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์), หน้า 472) ดังนี้

$|p| \geq 0.80$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

$0.5 < |p| < 0.80$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$|p| \leq 0.50$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ส่วนที่ 1 ตารางข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ตัวแปร	จำนวน	ค่าร้อยละ
เพศ	ชาย	104	97.2
	ต่ำกว่า 30 ปี	38	36.5
	30 – 40 ปี	35	33.7
	40 – 50 ปี	22	21.2
	50 ปี ขึ้นไป	9	8.7
สถานภาพ	โสด	52	50.0
	สมรส	48	46.2
	หย่าร้าง	4	3.8
อายุงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	43	41.3
	10 – 20 ปี	28	26.9
	20 – 30 ปี	21	20.2
	30 ปี ขึ้นไป	12	11.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	51.0
	ปริญญาตรี	46	44.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.8
ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	15.4
	15,001 – 20,000 บาท	36	34.6
	20,001 – 25,000 บาท	14	13.5
	25,001 – 30,000 บาท	12	11.5
	30,000 บาท ขึ้นไป	26	25.0

จากตาราง 1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นเพศชาย 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 104 คน อายุของกำลังพลส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่า 30 ปี และ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ 33.7 ตามลำดับ สถานภาพของกำลังพลส่วนใหญ่คือ โสด ค่าเฉลี่ยร้อยละ 50 อายุงานของกำลังพลส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี ค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.3 และ 26.9 ตามลำดับ ระดับการศึกษาของกำลังพลส่วนใหญ่คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ค่าเฉลี่ยร้อยละ 51 เปอร์เซ็นต์ รายได้เฉลี่ยของกำลังพลส่วนใหญ่คือ 15,001-20,000 บาท และต่ำกว่า 15000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.6 เปอร์เซ็นต์ และ 15.4 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ตารางสรุปผลรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยเชิงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.46	0.64	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.99	0.48	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.81	0.51	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.29	0.84	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ	3.71	0.60	มาก
ปัจจัยด้านจิต			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.61	มาก
ด้านนโยบายในการบริหาร	3.61	0.62	มาก
ด้านประสิทธิภาพการบังคับบัญชา	3.72	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.61	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.07 และรองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานค่าเฉลี่ยคือ 3.99 และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย คือ 3.29 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ตารางผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตโดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ท่านได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน	3.67	0.82	มาก
2. สายงานของท่านจะทำให้ท่านเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง	3.55	0.92	มาก
3. ท่านคิดว่ายังมีบางจุดที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.05	0.73	มาก
รวม	3.75	.595	มาก

จากข้อมูลในตาราง จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านท่านคิดว่ายังมีบางจุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.05 และรองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าเฉลี่ยคือ 3.67 และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สายงานของท่านจะทำให้ท่านเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ยคือ 3.55 ตามลำดับ จากผลการวิจัยได้ตอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต จะเห็นได้ว่าทั้งในเรื่องของนโยบายในการทำงานและการบริหาร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ กับทั้งโครงสร้างในหน่วยงานที่ค่อนข้างจำกัด เห็นควรต้องได้รับการปรับให้รองรับต่ออัตราบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น และจัดสรรในเรื่องของสวัสดิการให้เหมาะสมในระดับที่ควรจะเป็น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจที่ดีให้แก่กำลังพลในหน่วยงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทำการต่อไป

ส่วนที่ 4 สรุปผลวิเคราะห์สมมติฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Analysis)

จากผลการวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในแต่ละข้อคำถามอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การประเมินผลการทำงานของกำลังพลมีความยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) .707** มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน และข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ชีวิตของท่านมีความมั่นคงสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) .699** มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน และข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ มักจะมีบางปัจจัยที่ทำให้ท่านทำงานสำเร็จได้ยาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) .013 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน จากค่าสัมประสิทธิ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะเมื่อกำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะเป็นด้วยสิทธิสวัสดิการหรือนโยบายในการทำงานที่ทำให้กำลังพลเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีความสุขสบายใจในการดำรงชีวิตก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชิ้นงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากผลการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐานข้อปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยทุกคุณลักษณะของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 5 ผลรวมการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ดังนี้

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.089	.355		.265	.791
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.619	.067	.675	9.236	0.000
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.411	.114	.335	3.589	0.001
	ด้านลักษณะงาน	.678	.092	.590	7.388	0.000
	ด้านค่าตอบแทน	.327	.061	.467	5.329	0.000
	ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ	.570	.075	.601	7.600	0.000

	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.570	.075	.601	7.600	0.000
	ด้านนโยบายการบริหาร	.612	.072	.642	8.463	0.000
	ด้านประสิทธิภาพการบังคับบัญชา	.693	.062	.744	11.233	0.000
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.530	.081	.544	6.549	0.000
	ด้านความมั่นคงในงาน	.578	.064	.668	9.055	0.000
R = 0.826, R ² = 0.682, Adjusted R ² = 0.651, Std. Error of the Estimate = 0.351						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านประสิทธิภาพการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 และตอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อเนื่องจากคุณภาพชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารเรือ ผูกบิน 104 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลกับคุณภาพชีวิต ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรเพชร บุตรดี, 2563, หน้า125) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยแรงจูงใจมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งจากทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จของ McClelland (1940) ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation)

หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด 2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึงความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันอย่างยิ่ง 3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้ดีที่สุด เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยากท้าทายความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนดีมีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว องค์การที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นก็คือความต้องการอำนาจเนื่องจากอำนาจในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใด ๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม รัตนโชติ (2552: 109-113) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจเมื่อไม่มีสิ่งเหล่านี้ และมนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเจริญเติบโตและการพัฒนา สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์การมีการขยายตัว มีความกระตือรือร้นที่พัฒนาองค์การให้เติบโตมากยิ่งขึ้น และหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนย่อมส่งผลในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ ภรภัทร หมอยา (2557) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.พาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ด้านของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านมักจะมีการปัจจัยที่ทำให้ท่านทำงานสำเร็จได้ยาก และด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่ค่อนข้างจำกัด โดยได้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของกำลังพลอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 จากทฤษฎีของ Herzberg ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้นั้นจะเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนควรมีควบคู่กันไปในการบริหารองค์กร ไม่ควรมีแค่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลาปี พ.ศ. 2554 จากการศึกษาพบว่าระดับความ

ผูกพันต่อการดำรงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งวิจัยดังกล่าวได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้รู้สึกผูกพันต่อการและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อการ องค์การจึงควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชัดเจนเพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานต่อการ หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการ และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อการของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อเนื่องกับคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัญจมาส วงประดิษฐ์, 2562, หน้า 6) ซึ่งได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือภารกิจที่วางไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985: 198-200 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554: 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการผู้บิน 104 กองการบินทหารเรือ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของกำลังพลในหน่วยงาน สอบถามถึงความเป็นอยู่ว่าปัจจัยการดำรงชีพในด้านต่าง ๆ เพียงพอหรือไม่ หรือติดขัดอะไรในการดำเนินชีวิต เพื่อที่จะได้หาทางช่วยเหลือ หรือบรรเทาปัญหาเหล่านั้นให้หมดไป

2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการใช้ศิลปะในการบริหาร เช่น ผู้บังคับบัญชาพบปะกำลังพลให้มากขึ้นเพื่อสร้างความคุ้นเคย ใช้วาทะศิลป์ในการปลุกใจกำลังพลเนื่องในโอกาสต่าง ๆ

3. หน่วยงานควรพิจารณาเรื่องของความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ถึงแม้ว่าหน่วยงานอาจจะกำลังเจอปัญหาอุปสรรค หรือยากต่อการผลักดันก็ตาม หน้าที่ของผู้นำจะต้องไม่สิ้นสุดไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ให้เพิ่มเรื่องของการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาด้วย เพื่อให้ได้เนื้อหาสาระที่แน่นขึ้น เพราะอาจมีบางปัจจัยที่ผู้วิจัยเข้าไม่ถึง เช่น สาเหตุของปัญหาที่แท้จริงซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาระดับผู้วิจัยไม่สามารถที่จะเข้าถึงได้ เป็นต้น

2. ให้พูดคุยเปิดใจกับผู้ตอบแบบสอบถามก่อนที่จะให้ทำแบบสอบถาม เป็นวิธีทางจิตวิทยาในการเปิดความรู้สึกผู้ตอบแบบสอบถาม อันเนื่องด้วยผู้วิจัยไม่ได้พูดคุยกับผู้ตอบแบบสอบถามอย่างเปิดใจครบทุกคน ทำให้อาจจะมีการตอบแบบสอบถามที่ตอบจริงบ้าง หรือตอบส่งๆบ้างก็เป็นไปได้

3. การวิจัยควรทำอย่างรัดกุมในเรื่องของแบบสอบถาม คิดค้นคำถามที่ไม่แข็งเกินไปแต่มีประสิทธิภาพสูง เพราะคำถามที่ดีจะทำให้ได้แนวทางที่แท้จริงในการพัฒนาอย่างตรงจุด แต่ต้องควบคู่ไปกับหลักจริยธรรมที่เหมาะสมด้วย

เอกสารอ้างอิง

กองการบินทหารเรือ. ประวัติหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566 จาก https://www.fleet.navy.mith/thaifly/index.php/history/detail/history_id/2

กองทัพอากาศ. กองทัพเรือในปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566 จาก https://www.navy.mith/index.php/main/detail/content_id/21447

กองบัญชาการกองทัพอากาศ. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ขวัญตา พระธาตุ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงาน

อัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2554,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จิรายุทธ์ เรืองขจรไพโรจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในระดับพื้นที่แบบบูรณาการ : กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธิดากานต์ สีนิจิตร. (2564). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญพร สุวรรณคาม, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นราวดี สีมล. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นวินดี กิตติคุชฌิตา. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา งานวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

พัชราภรณ์ ต่างใจ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัท ที.ซี.

พาร์มาชุตติคอล อุตสาหกรรม จำกัด. ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธรรม รัตนโชติ. (2552). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ทอพลิซซิ่ง.

