

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพอากาศ

พงษ์พัฒน์ เกิดอำแพง*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศฯ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศฯ ประกอบด้วยลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพอากาศ จำนวน 144 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ T-test และ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 4.0111) และเมื่อพิจารณาในปัจจัยจูงและรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 4.0219) และในส่วนที่เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ= 4.1597) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า (ร้อยละ= 4.0486) ต่อมาคือด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ= 3.9809) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับและด้านลักษณะงาน (ร้อยละ= 3.9601) และเมื่อพิจารณาในปัจจัยค้ำจุนและรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 4.0003) และในส่วนที่เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ= 4.0556) รองลงมาคือด้านมั่นคงในการทำงาน(ร้อยละ= 4.0295) ต่อมาคือด้านนโยบายและการบริหาร(ร้อยละ= 3.9844) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(ร้อยละ= 3.9705)

ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ในส่วนด้านอายุ พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศฯ มีความพึง

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านต่อมาในด้านชั้นยศ พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านค่าจูงใจในภาพรวมมีความพึงพอใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานต่อมาด้านอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

และในด้านกอง/สังกัด พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมแตกต่างกัน ในรายด้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกัน 5 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยกล่าวถึง “ความพึงพอใจ..นำมาซึ่ง...การปฏิบัติงาน ” ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนงานพอใจในงานที่เขากระทำ ผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้นด้วย การแปลความหมายของ Herzberg ได้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ และกลุ่มที่สร้างความพอใจ โดยสรุปองค์ประกอบของกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การสร้างสิ่งที่เราเรียกว่า สิ่งสร้างความพึงพอใจไว้ในงาน การเพิ่มผลผลิตก็จะตามมา และยังได้กล่าวถึง “ การปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ” ความเคลื่อนไหวทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ได้ยืนยันว่า การมีความพึงพอใจในระดับสูงนั้นมีผลมาจากการได้ปฏิบัติงานที่สูง แต่แนวความคิดนี้ได้รับการโต้แย้งภายหลัง การปฏิบัติงานความพึงพอใจในความคิดของ Porter และ Lawler ย้ำถึงความสำคัญของการเปลี่ยนในด้านความพยายามและการกระทำการปฏิบัติงานว่าเป็นสาเหตุของการแปรเปลี่ยนความพอใจในงาน

ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจากภายในองค์กร ที่ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้จัดการประบวนการต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนักเพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ก็มาจาก

ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของพนักงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย (ณัฏฐา กริทธิรัฐ, 2550, น.2) แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพอากาศ นั้น จะสามารถแสดงให้เห็นถึง ความสามารถ ความต้องการ ทักษะคติและความคิดของบุคลากรในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้เกิดวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ ประกอบด้วยลักษณะทางประชากรศาสตร์

3. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ จำนวน 224 คน โดยแบ่งออกเป็น 6 กอง ประกอบไปด้วยกองบริการจำนวน 24 คน กองวิทยากร จำนวน 30 คน กองโรงงานสื่อสาร จำนวน 25 คน กองพัสดุจำนวน 20 คน กองอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 15 คน กองซ่อมปรับเทียบฯ จำนวน 30 คน ซึ่งจะได้จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด 144 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1975) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factors Theory)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง เดือนธันวาคม พ.ศ.2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นระยะเวลา ตั้งแต่เริ่มค้นคว้าข้อมูลแนวคิดทฤษฎีจนถึงจัดทำรูปเล่ม

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ไปแจกแบบสอบถามแก่ตัวอย่าง และเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 144 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แยกการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ค่าสถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ T-test และ F-test

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศเอก มากที่สุด ส่วนใหญ่ คือ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 8 ปี สังกัด กองวิชาการและกองอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมมากที่สุด

และผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเน้นมองไปที่ความสามารถในแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงาน มีผลงานปรากฏเด่นชัด และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง อาจเนื่องจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจแทน จึงทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานท้าทายความสามารถ และเป็นงานมีความยาก/ง่ายเหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้เหมาะสมกับระดับงานที่อยู่ในส่วน

รับผิดชอบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานของท่านได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม และในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากงานที่ปฏิบัติ ก่อให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานของมีโอกาสสูงขึ้นตามลำดับ

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมด้านปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีระบบและทำให้ข้าราชการทหารอากาศอยากทำงานมากขึ้น และในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกัน ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อาจเนื่องจากการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์และสามัคคีกันเป็นอย่างดี ในด้านของความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้นานตามที่ต้องการ และมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติได้นานตามที่ต้องการ ในด้านของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากองค์กรตั้งอยู่ในสถานที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกรวดเร็ว สถานที่ทำงานของท่าน โอ่โถง สะอาด อากาศถ่ายเทดีและไม่มีมลภาวะรบกวน และในด้านของผลตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากการเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติไปกับค่าตอบแทนท่านยอมรับว่าเหมาะสม และมีความพึงพอใจกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตนได้รับ

7. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมสูง อาจเนื่องจากกรมสื่อสารทหารอากาศฯ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ จึงค่อนข้างมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล มีความมุ่งมั่นพัฒนาการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับกองทัพอากาศนโยบายการและการบริหารงานที่มีความชัดเจน จึงทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความพึงพอใจในทุกๆ ด้าน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและในรายข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมมาก อาจเนื่องจากเป็นงานมีความท้าทาย ข้าราชการทุกท่านจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นอย่างดี ด้านความรับผิดชอบ พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ฯ มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมมาก อาจเนื่องจากข้าราชการทุกท่านมีความเต็มใจและให้เต็มและความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญในเรื่องการ

มอบหมายงานให้เป็นไปอย่างมีระบบตามสายการบังคับบัญชา เพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีระดับความพึงพอใจ โดยรวมมาก อาจเนื่องจากการบังคับบัญชายุคใหม่ต้องเปิดโอกาสให้ทุกส่วนงานเสนอความคิดเห็นได้อย่างเสรี แต่ทั้งนี้ควรระวังว่าควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่กำหนดไว้ อย่าให้มากเกินไป

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และในรายช้อย่อยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกช้อย่อย ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบรรยากาศในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความไม่เข้าใจหรือขัดแย้งกัน ก็พยายามที่จะปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายช้อย่อยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีความพึงพอใจโดยรวมในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อระหว่างหน่วยงานประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท สะอาด ด้านผลตอบแทน พบว่าข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ มีความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายช้อย่อย

8. ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ ๑ ควรที่จะมีการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายการขององค์การ เพื่อให้ข้าราชการทหารอากาศเกิดความคิดริเริ่ม ทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรที่จะมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการชมเชยกับข้าราชการทหารอากาศที่มีผลงานที่ดีเด่นมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการทหารอากาศที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรที่จะมีการจัดอบรมฝึกอบรม หรือสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานแต่ละส่วน และสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ ควรที่จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสมให้มากขึ้น เป็นบูรณาการความคิดควบคู่กับการปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในการเลื่อนระดับตำแหน่งหรือ

ตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรที่จะพิจารณาจากความสามารถให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งผลให้ตำแหน่งงานมีความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรที่จะมีการจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะหากองค์การมีระบบการบริหารงานที่ดีและจะทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว สามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้หน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมหรือการอบรมให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน แต่มีแผนกสายงานที่แตกต่างกันได้มีการร่วมประชุมหรืออภิปราย เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น อาทิ การฝึกฝนร่วมกัน การจัดกีฬาสามัคคี หรือการจัดสัมมนาออกสถานที่ เป็นต้น ด้านมั่นคงในการทำงาน ควรที่จะมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการพัฒนาระบบด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการจัดหมวดหมู่ของเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และการจัดทำคู่มือแผนผังของหน่วยงานตามหลัก 5 ส. หรือปรัชญา 5 ส. ให้สวยงาม ด้านผลตอบแทน หน่วยงานควรมีการเข้าใจถึงความเป็นธรรมของรายได้ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้ชีวิตของกำลังพล ต้องคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจที่มีผลต่อรายได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการสร้างความรู้สึกรักที่ติดต่อกับหน่วยงานของกำลังพล เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพัน ปลุกฝังความจงรักภักดีต่อหน่วยงานให้มากขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานและระบบ ในด้านงบประมาณที่เพิ่มเติมและปรับเพิ่มการจ่ายเงินค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาให้มากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นรายได้เสริมของกำลังพลนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เพื่อการสร้างแนวทางการแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการดียิ่งขึ้น และการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ตามแนวคิดหรือทฤษฎีของนักวิชาการท่านอื่นๆ ว่ามีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารอากาศหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองทัพอากาศ. (2539). *อัตรากำลังพลกองทัพอากาศ*. กรุงเทพมหานคร.

ก่อ สวัสดิ์พานิช. (2507). *การวางแผนการศึกษาและพัฒนากำลังคน*.

กรุงเทพมหานคร : ประมวลบทความสำนักงานวางแผนศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กองแก้ว อยู่สุข.(2534).*พฤติกรรมองค์การ*.กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬารัตน์ จิตตานุกาภ. (2541).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศ* (รายงานการศึกษาค้นคว้าตัวเอง).

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุมพล นิมพานิช.(2527). *หน่วยที่ 10 การจูงใจและความเป็นผู้นำ*. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน้าที่ 61 – 83

นนทบุรี : สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ซรัส ปานสุวรรณ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).

นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

เนตรนภิส วิมะลิน.(2543).*ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาเฉพาะกรมแผนที่ทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด* (รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง).

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาสกร บุญทับ.(2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินประจำกองฝูงบิน 601*

กองบิน 6 กองพลบินที่ 1 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ (รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศักดิ์สิทธิ์ เชิดบุญเมือง.(2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินทหารเรือ* (รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง) กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.

กองทัพอากาศ, โครงสร้างและภารกิจกรมสื่อสารทหารอากาศ. สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค.

58 <http://www.comm.rtaf.mi.th>

กองทัพอากาศ, ประวัติกองทัพอากาศ. สืบค้นเมื่อ 6 ม.ค. 58

<http://www.rtaf.mi.th/mission/mission.html>