



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน  
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

e-mail: [jamsdonline@gmail.com](mailto:jamsdonline@gmail.com)



## การเสริมแรงจิตใจต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของนักบินทหารบก

### Increasing motivation for army pilots to be deployed to the three southernmost border provinces of Thailand

ธราพันธ์ พัฒนานันท์ชัย<sup>1\*</sup>, นปภา ภัทรกมลพงษ์<sup>2</sup>, คงศักดิ์ ชมชุม<sup>3</sup>

Tharaphan Pattanananchai<sup>1\*</sup>, Napapa Pataragamonepong<sup>2</sup>, Kongsak Chomchum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันการบินพลเรือน

<sup>1,2,3</sup> Master of Management Program in Aviation Management (Aviation Management), Civil Aviation Training Center

\*Corresponding author's e-mail: [tharapan.p@gmail.com](mailto:tharapan.p@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [lptc@catc.or.th](mailto:lptc@catc.or.th)<sup>2</sup>, [ksc\\_ptic@hotmail.com](mailto:ksc_ptic@hotmail.com)<sup>3</sup>

Received: October 02, 2025

Revised: October 23, 2025

Accepted: October 30, 2025

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก และ 2. เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบินกองพันบินที่ 9 จำนวน 49 คน และผู้บังคับบัญชา 2 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่ระดับการจูงใจมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์อื่น ๆ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และสุดท้ายด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิต สะท้อนว่านักบินให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองมากกว่าผลตอบแทนด้านวัตถุ และ 2. แนวทางสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า การจัดหาอุปกรณ์และการฝึกเตรียมความพร้อม การสร้างสัมพันธ์กับชุมชน และการกำหนดสวัสดิการตามความเสี่ยงของพื้นที่ ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจทั้ง 5 ด้าน เป็นแรงจูงใจที่สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบกได้ โดยหน่วยงานสามารถ

นำแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ผู้ศึกษานำเสนอไปปรับใช้ได้ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีสถานการณ์ไม่ปกติ

**คำสำคัญ:** การเสริมแรงแรงจูงใจ, การตัดสินใจ, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้, นักบินทหารบก

### Abstract

The purposes of this research were: 1. to examine the motivational factors that influenced Army aviators' decisions to serve in the three southern border provinces, and 2. to propose guidelines for enhancing motivation regarding their decisions to serve in these areas. A mixed-methods approach was employed. Collect data from 49 pilots from the 9th Aviation Battalion and 2 commanders. Data were collected through questionnaires and interviews. The findings revealed that: 1. the overall level of motivation was high, and all five motivational factors are at a very motivating level. The factors can be ranked from most motivating to least motivating as follows: self-fulfillment and personal growth, career advancement and other relationships, and organization support, and last was benefits and welfare, reflecting that pilot valued self-development more than material rewards. 2. Approaches to enhancing motivation included experience sharing from senior pilots, establishing clear career pathways, providing equipment and preparedness training, strengthening community relations, and designing welfare schemes aligned with the risk level of the area. Recommendations from the findings show that the five dimensions of motivation significantly influence the decision of Army pilots to serve in the southern border provinces. The proposed motivational strategies can be adapted at both policy and operational levels to support and promote effective performance in areas with unstable situations.

**Keywords:** motivation enhancement, decision-making, southern border provinces, army pilots

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาด้านความรุนแรงในภาคใต้ ถือได้ว่าเป็นพื้นที่สีแดง ในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะกลุ่ม 3 จังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลทำให้ระบบการปกครองในภาคใต้หลายแห่งอยู่ในพื้นที่ พระราชกำหนดฉุกเฉินว่าด้วยการดำเนินการควบคุมด้านเวลา และการใช้กำลังทหารในการบริหารจัดการพื้นที่เพื่อความสงบมากกว่า 20 ปี แม้ว่าจะมีความพยายามในแต่ละหน่วยงานรัฐที่จะนำเสนอแผนเพื่อสร้างความสันติ และแนวทางในการปราบปรามการก่อการร้ายและการใช้ ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ แต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่งผลทำให้เป็นพื้นที่ที่ต้องการกำลังทหารในการสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ มากเป็นพิเศษ (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2566)

ศูนย์การบินทหารบก เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกองทัพไทย มีภารกิจหลัก คือ อำนวยการประสานงาน และดำเนินการควบคุมจราจรทางอากาศ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสภาพอากาศ การพยากรณ์อากาศ การบริการข่าวอากาศ บริการข่าวสารการบิน ควบคุมแผนการบิน ตรวจสอบสภาพ กำกับดูแลการซ่อมบำรุงสนามบินพร้อมอุปกรณ์ประจำสนามบิน และให้บริการภาคพื้นดินแก่อากาศยานที่เข้า – ออกสนามบิน (ศูนย์การบินทหารบก, 2567) จากภารกิจขอบเขตข้างต้น ส่งผลให้เป็นส่วนราชการที่ถูกระดมกำลังไปประจำการอยู่ทั่วประเทศไทย และในแต่ละปีจะมีการจัดสรรกำลังพลให้เหมาะสม

ตามสถานการณ์ของแต่ละพื้นที่ส่งผลทำให้เกิดความจำเป็นในเรื่องของการโยกย้ายเพื่อประกอบการตามค่ายต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้กองพันบินกองทัพบกเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของแต่ละหน่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละพื้นที่ โดยสำหรับภาคใต้ถือได้ว่าเป็นพื้นที่หนึ่งที่กองพันบินกองทัพบกได้มีการจัดสรรคัดเลือกพลทหารในหน่วยประจำการเป็นประจำทุกปี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักในพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ดูแลโดยกองทัพอากาศที่ 4 มีหน้าที่กำกับดูแลในพื้นที่ภาคใต้ทั้งหมด ซึ่งในปัจจุบันได้มีหน่วยประจำด้าน กองพันบินมาประจำการหลายหน่วย ทั้งแบบประจำการถาวร และแบบหมุนเวียนไป โดยแนวทางของการย้ายไปประจำการของกองทัพอากาศประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การเปิดรับสำหรับผู้ที่มีความเต็มใจ ที่จะโยกย้ายไปประจำการในพื้นที่อื่น และผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจ โดยในกลุ่มที่ 2 โดยส่วนใหญ่จะมีการอธิบายประกอบการพิจารณาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการย้ายไปประจำการเป็นกรณีพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความแตกต่างจากพื้นที่ประจำการเดิม หรือพื้นที่เฝ้าระวังที่มีความเสี่ยงสูงย่อมมาพร้อมกับความเสี่ยงและผลตอบแทนที่ทำให้กระทบกับแรงจูงใจในการโยกย้ายไปประจำการได้ เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบัน พ.ศ. 2568 ปัญหาด้านความมั่นคงของภาคใต้ที่มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การประจำการดังกล่าวมีปัจจัยในเรื่องความเสี่ยง รวมไปถึง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นที่ส่งผลต่อการปรับตัวใช้ชีวิตร่วมด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ให้ความสนใจในประเด็นปัจจัยนिरภัยการบิน เนื่องจากด้วยนโยบายของกองทัพอากาศที่มีการหาความสมัครใจในการย้ายไปประจำการเป็นการชั่วคราวของกลุ่มนักบินก่อนที่จะมีการบังคับให้ไปประจำการหากจำนวนผู้สมัครใจไม่มากพอ ในแง่ของศักยภาพในการบินของกลุ่มผู้ที่ไม่เต็มใจที่จะไปอาจส่งผลต่อศักยภาพได้ ซึ่งจะเป็นปัญหาในแง่ของนिरภัยการบินได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาในฐานะผู้ที่สังกัดกองพันบินที่ 9 เป็นหน่วยบินของกองทัพอากาศที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติการของกองทัพอากาศในพื้นที่จังหวัดลพบุรี มีแผนในการย้ายบุคลากร ไปประจำการพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ของกลุ่มนักบินในสังกัด ดังนั้นจึงนำมาสู่ความสนใจในการศึกษาการเสริมแรงจูงใจต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบกกองพันบินที่ 9 ในการศึกษาครั้งนี้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก
2. เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก

### การทบทวนวรรณกรรม

จากการวิเคราะห์เอกสารสามารถสรุปวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ตัวบุคคลใช้ในการสร้างผลการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตนเองมีความปรารถนาและได้ผลลัพธ์จากการทำงาน ตามที่คาดหวังเอาไว้ (Wilkinson et al., 2021) โดยทฤษฎีสำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ใช้ในการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผ่านการสนับสนุนระหว่างสองปัจจัยคือปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในเป็นความต้องการภายใน ของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง แต่มีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรพิจารณาว่างานที่ทำอยู่

มีความคุ้มค่าหรือเกิดความพึงพอใจในหน้าที่การงานหรือไม่ และทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ใช้อธิบายถึงความต้องการส่วนบุคคลสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นความต้องการที่มีส่วนเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายสูงสุด หรือความสำเร็จที่ตัวบุคคลตั้งเป้าหมายเอาไว้ ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการที่เป็นลักษณะของอารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกจากมิตรภาพ หรือปัจจัยทางความสัมพันธ์ที่ได้รับระหว่างการใช้ชีวิต หรือการทำงาน ความต้องการในอำนาจ เป็นความต้องการที่มีลักษณะคล้ายกับความต้องการสัมฤทธิ์ผล แต่มีลักษณะที่ชัดเจนในเรื่องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

### ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เป็นทฤษฎีที่ใช้ทำนาย พฤติกรรมซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านพฤติกรรม (Ajzen, 1991) โดยใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์มีการวางแผน และการทำความเข้าใจ โดยมีปัจจัยตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรม (ปริยาภรณ์ ประยงค์กุล และสุจรยา โลหาชีวะ, 2563)

### แนวคิดเกี่ยวกับการโอนย้าย

แนวคิดเกี่ยวกับการโอนย้าย เป็นแนวคิดในการอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจากที่เคยทำอยู่ในหน่วยงาน โดยลักษณะการโอนย้ายโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การโอนย้ายชั่วคราว กล่าวคือ การโอนย้ายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงปริมาณงานเพียงชั่วคราว หรือแทนตำแหน่งงาน หรือเป็นการมอบหมายงานให้บุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานแทนบุคคลหนึ่งในตำแหน่งงานชั่วคราว และการโอนย้ายถาวร เป็นการโอนย้ายในกรณีที่มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่หรือเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานขององค์การ หรือการให้ย้ายตามคำขอของพนักงาน หรือการแก้ไขปัญหาการทำงาน ไม่ตรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งเดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่เป็นการแน่นอนอย่างถาวร (กรรณิการ์ เกตทอง, 2559) มุมมองด้านการเกณฑ์ทหารและผลประโยชน์ เมื่อพิจารณาจากสถานการณ์ภาคใต้ ด้วยรูปแบบการปกครองที่มีลักษณะพิเศษแม้ว่าจะอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ และกฎหมายไทย แต่ด้วยความเข้มข้นทางความเชื่อและแนวทางปฏิบัติท้องถิ่น การเกณฑ์ทหารมาประจำการในพื้นที่ภาคใต้จึงได้รับการให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเป็นการย้ายประจำการไม่ว่าจะชั่วคราวหรือถาวร การพิจารณาผลประโยชน์และสวัสดิการ (benefit and welfare) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีการให้ความสำคัญในการนำเสนอเพื่อสร้างแรงจูงใจรูปแบบหนึ่ง โดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ ในสามจังหวัดชายแดนใต้ หน่วยงานรัฐและกองทัพได้มีนโยบายเฉพาะไม่ว่าจะเป็น “ค่าเสี่ยงภัย” “สวัสดิการพิเศษ” และ “เบี้ยเลี้ยงเฉพาะ” ที่มีความแตกต่างจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วยเหตุผลที่การมาปฏิบัติในภาคใต้มีความเสี่ยงสูง อย่างไรก็ตามหลายฝ่ายมีความเห็นว่า แนวทางการนำเสนอผลประโยชน์เป็นเพียงการผลักดันชั่วคราว เพื่อให้มีผู้มาปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ได้รับได้ในการเสี่ยงภัยที่อาจถึงแก่ชีวิต แต่ยังคงการแก้ปัญหาถาวร โดยเฉพาะในเรื่องของโครงสร้างการปกครองและการเมืองท้องถิ่นที่กองทัพยังไม่สามารถเข้าไปบริหารจัดการได้ (กมล สดมณี, 2551)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ์ เมืองโคตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพเรือ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจของกำลังพลที่มีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านการมอบหมายความรับผิดชอบ และแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และงานวิจัยของ Davidova et al. (2023) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการรับราชการทหารในฐานะองค์ประกอบสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกระทรวงกลาโหมในสาธารณรัฐเช็ก พบว่า ทหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนภายนอกที่



ของ McClelland และนโยบายจริงของกองทุนบิณฑ์ 9 โดยข้อคำถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยพิจารณาในการนำเสนอการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยนำผลการศึกษาเชิงปริมาณมาพัฒนาเป็นข้อสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อพัฒนาเป็นข้อคำถามสัมภาษณ์ดำเนินการเฉพาะกลุ่มผู้บังคับบัญชาผู้มีส่วนในการตัดสินใจ สอบถามเกี่ยวกับประเด็นการคัดเลือกบุคลากรไปประจำการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งในแง่ความจำเป็นและตามโอกาส และแนวทางการสร้างปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยสนับสนุนบุคลากรที่ไปประจำการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ด้วยลักษณะของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะ และมีจำนวนที่จำกัด โดยนำเครื่องมือแบบสอบถามเข้ากระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเข้ากระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปนำเสนอการตรวจสอบโดยอาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา หรือขอบเขตที่อยู่ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 3 คน และดำเนินการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จะเป็นการประเมินความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ โดยค่าคะแนน IOC ที่ได้ จะนำมาพิจารณาว่าข้อคำถามใดมีความสอดคล้องเพียงพอที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง (มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5) และข้อคำถามใดควรได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติม (ต่ำกว่า 0.5) โดยผลการประเมินพบว่าทุกข้อม้อมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดเอาไว้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทำการสำรวจข้อมูล และนำผลวิจัยที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถามสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์ และทำการเก็บข้อมูลใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการวิเคราะห์ผ่านค่าสถิติด้านความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์จากสมการต่อไปนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนนทั้งหมด}}$$

$$\text{แทนค่า} \quad \text{ช่วงคะแนน} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

จากช่วงคะแนนดังกล่าวสามารถกำหนดได้ว่า

- 1.00 – 1.75 หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจน้อยที่สุด
- 1.76 – 2.50 หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจน้อย
- 2.51 – 3.25 หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจมาก
- 3.26 – 4.00 หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจมากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยผู้วิจัยได้นำการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการถอดเทป และแบ่งหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ประกอบด้วย 1) การประเมินความจำเป็นในการกำหนดให้มีการโยกย้ายประจำการในแต่ละรอบ และ 2) การประเมินประเด็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสมัครใจที่จะไปประจำการ และนำผลการศึกษาทั้งสองส่วนมาใช้ในการพัฒนาข้อเสนอสำหรับสร้างแรงจูงใจในการย้ายไปประจำการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของนักบินทหารบกกองทุนบิณฑ์ 9

## ผลการวิจัย

## 1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า นักบินกองพันบินที่ 9 ศูนย์การบินทหารบก จำนวน 49 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี มีสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร ไม่เคยไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบครัวยังไม่ได้อาศัยอยู่ที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การไปประจำการในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลกระทบต่อครอบครัวน้อยต่อการดูแลครอบครัว สมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ด้วยมีจำนวน 2-3 คน การรับผิดชอบดูแลครอบครัวรับผิดชอบร่วมกับสมาชิกคนอื่น โดยใช้รายได้เพื่อดูแลครอบครัวอยู่ที่ร้อยละ 25-50

ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิต	2.83	0.77	สูงใจมาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.10	0.71	สูงใจมาก
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	2.97	0.66	สูงใจมาก
ด้านความสัมพันธ์อื่น ๆ	3.05	0.73	สูงใจมาก
ด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล	3.49	0.57	สูงใจมาก
ภาพรวม	3.09	0.57	สูงใจมาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมมีแรงจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.09) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุด คือ ด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) ด้านความสัมพันธ์อื่น ๆ ส่งผลการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.05) ด้านการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.97) และน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิต ส่งผลการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิต

ผลประโยชน์ สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิต	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. เบี้ยเลี้ยงประจำในการไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามชั้นยศ	3.08	0.89	สูงใจมาก
2. ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเบี้ยเลี้ยงประจำ	3.08	0.95	สูงใจมาก
3. ค่าเลี้ยงภัยจากการลงไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามชั้นยศ	3.10	0.87	สูงใจมาก
4. สวัสดิการด้านการเดินทาง การดำรงชีวิตประจำวัน และการสนับสนุนด้านสิ่งจำเป็นจากหน่วยงาน	3.06	1.05	สูงใจมาก
5. การปูนบำเหน็จพิเศษกรณีประสบเหตุระหว่างประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.16	1.07	สูงใจมาก

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ วัสดุการ และความมั่นคงในชีวิต (ต่อ)

6. อำนาจในการต่อรองด้านสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากการไปประจำการพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	2.43	1.10	จูงใจน้อย
7. ประโยชน์ทางธุรกิจท้องถิ่น จากเครือข่ายกองทัพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างการไปประจำการ	1.90	1.10	จูงใจน้อย
ภาพรวม	2.83	0.77	จูงใจมาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ วัสดุการ และความมั่นคงในชีวิต พบว่า อยู่ในระดับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.83) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุด คือ การปูนบำเหน็จพิเศษกรณีประสบเหตุระหว่างประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.16) รองลงมาคือ ค่าเสี่ยงภัยจากการลงไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามชั้นยศส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) ค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเบี้ยเลี้ยงประจำส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) เบี้ยเลี้ยงประจำในการไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามชั้นยศ ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) สวัสดิการด้านการเดินทาง การดำรงชีวิตประจำวัน และการสนับสนุนด้านสิ่งจำเป็นจากหน่วยงานส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) อำนาจในการต่อรองด้านสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากการไปประจำการพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจูงใจน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.43) และประโยชน์ทางธุรกิจท้องถิ่นจากเครือข่ายกองทัพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่างการไปประจำการส่งผลต่อการจูงใจน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จากการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ อันเนื่องมาจากความสมัครใจในการไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	2.61	1.08	จูงใจมาก
2. โอกาสในการได้รับมอบหมายงานอื่นที่สามารถแสดงศักยภาพของตน	3.14	0.91	จูงใจมาก
3. หลักประกันในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่ หลังเสร็จสิ้นภารกิจจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วย	3.06	0.94	จูงใจมาก
4. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ	3.04	1.00	จูงใจมาก
5. โอกาสในการแสดงศักยภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างผลงาน หรือบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล	3.37	0.78	จูงใจมาก
6. โอกาสในการแสดงภาวะผู้นำในการบริหารทีมภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.37	0.83	จูงใจมาก
ภาพรวม	3.10	0.71	จูงใจมาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.10) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุด คือ โอกาสในการแสดงภาวะผู้นำในการบริหารทีมภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาคือ โอกาสในการแสดงศักยภาพส่วนบุคคลเพื่อสร้างผลงานหรือบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลส่งผลต่อการจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.37) โอกาสในการได้รับมอบหมายงานอื่นที่สามารถแสดงศักยภาพของตนส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.14) หลักประกันในความมั่นคงของตำแหน่งหน้าที่หลังเสร็จสิ้นภารกิจจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาเส้นทางอาชีพส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจากการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ อันเนื่องมาจากความสมัครใจในการไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. การอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.14	0.84	จูงใจมาก
2. ความชัดเจนของแนวทางการปรับตัวจากการโยกย้ายตามนโยบายขององค์กร	3.02	0.92	จูงใจมาก
3. การยอมรับในฐานะบุคลากรที่มีความเสียสละและทุ่มเทจากองค์กร	2.96	1.06	จูงใจมาก
4. ความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดจากองค์กรซึ่งไม่ก่อให้เกิดแรงกดดันเกินสมควร	3.04	0.89	จูงใจมาก
5. ความยืดหยุ่นของลักษณะงานที่ช่วยให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม	3.27	0.76	จูงใจมาก
6. ความมั่นใจว่าหน่วยงานจะให้ความคุ้มครองและสนับสนุนตลอดระยะเวลาการปฏิบัติภารกิจ	3.22	0.85	จูงใจมาก
7. แผนสำรองในการช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	3.16	0.85	จูงใจมาก
8. การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดเพื่อพัฒนาภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	2.78	1.10	จูงใจมาก
9. โอกาสในตำแหน่งที่สามารถเติบโตในสายงานอื่นที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น	2.63	1.07	จูงใจมาก
10. ความต้องการอื่น ๆ เพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษ	2.43	1.08	จูงใจน้อย
ภาพรวม	2.97	0.66	จูงใจมาก

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าอยู่ในระดับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.97) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุด คือ ความยืดหยุ่นของลักษณะงานที่ช่วยให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมส่งผลต่อการจูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือ ความมั่นใจว่าหน่วยงานจะให้ความคุ้มครองและสนับสนุน

ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติการกิจส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22) แผนสำรองในการช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.16) การอำนวยความสะดวกจากองค์กรในการปฏิบัติการกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.14) ความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดจากองค์กรซึ่งไม่ก่อให้เกิดแรงกดดันเกินสมควรส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) ความชัดเจนของแนวทางการปรับตัวจากการโยกย้ายตามนโยบายขององค์กรส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) การยอมรับในฐานะบุคลากรที่มีความเสียสละและทุ่มเทจากองค์กรส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.96) การมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือแนวคิดเพื่อพัฒนาภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.78) โอกาสในตำแหน่งที่สามารถเติบโตในสายงานอื่นที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.63) และความต้องการอื่น ๆ เพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษส่งผลต่อการจงใจน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์อื่น ๆ

ความสัมพันธ์อื่น ๆ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. การสร้างความร่วมมือการปฏิบัติการกิจกับหน่วยงานอื่น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว	3.31	0.82	จงใจมาก
2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ที่ได้ปฏิบัติการกิจร่วมกัน	3.47	0.71	จงใจมาก
3. การได้รับโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับภาคเอกชน หรือเจ้าของธุรกิจในการประกอบการธุรกิจ	2.59	1.08	จงใจมาก
4. การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	2.88	1.03	จงใจมาก
5. โอกาสในการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือความก้าวหน้าในสายงาน	3.06	0.85	จงใจมาก
6. ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับครอบครัว อันเกิดจากความภาคภูมิใจที่ท่านได้ไปปฏิบัติการกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	2.98	0.99	จงใจมาก
ภาพรวม	3.05	0.73	จงใจมาก

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์อื่น ๆ พบว่า อยู่ในระดับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.05) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุดคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่ได้ปฏิบัติการกิจร่วมกันส่งผลต่อการจงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมาคือ การสร้างความร่วมมือการปฏิบัติการกิจกับหน่วยงานอื่นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาวส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) โอกาสในการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์หรือความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.06) ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับครอบครัว อันเกิดจากความภาคภูมิใจที่ท่านได้ไปปฏิบัติการกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.98) การมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.88) และน้อยที่สุด การได้รับโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับภาคเอกชนหรือเจ้าของธุรกิจในการประกอบการธุรกิจส่งผลต่อการจงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 2.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาแรงจูงใจด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล

การเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1. โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่จากการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.73	0.57	สูงใจมาก
2. การได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการแก้ไขปัญหาหรือภารกิจที่ซับซ้อน	3.67	0.59	สูงใจมาก
3. ความพึงพอใจในบทบาทที่มีอิสรภาพ ความเป็นผู้นำ ความท้าทาย และการเติบโตภายในตนเอง	3.55	0.71	สูงใจมาก
4. การมีเป้าหมายส่วนตัวที่สามารถเชื่อมโยงกับภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.12	1.05	สูงใจมาก
5. ความภาคภูมิใจที่ได้รับความเคารพจากสังคมนอกหน่วย	3.22	0.90	สูงใจมาก
6. ความภาคภูมิใจในการตัดสินใจไปปฏิบัติภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.41	0.86	สูงใจมาก
7. ความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการประสบความสำเร็จในภารกิจและการพัฒนาอาชีพ	3.69	0.58	สูงใจมาก
ภาพรวม	3.49	0.57	สูงใจมาก

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) โดยแรงจูงใจที่มากที่สุด คือ โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่จากการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการสูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจที่ได้รับจากการประสบความสำเร็จในภารกิจและการพัฒนาอาชีพส่งผลต่อการสูงใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.69) การได้ใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการแก้ไขปัญหาหรือภารกิจที่ซับซ้อนส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) ความพึงพอใจในบทบาทที่มีอิสรภาพ ความเป็นผู้นำ ความท้าทาย และการเติบโตภายในตนเองส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ความภาคภูมิใจในการตัดสินใจไปปฏิบัติภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ความภาคภูมิใจที่ได้รับความเคารพจากสังคมนอกหน่วยส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22) และน้อยที่สุด คือ การมีเป้าหมายส่วนตัวที่สามารถเชื่อมโยงกับภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อการสูงใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.12) ตามลำดับ

## 2. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่าทางกองทัพมีมาตรการพื้นฐานในการสนับสนุนสำหรับผู้ที่จะต้องย้ายไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ไม่ว่าจะเป็นด้วยความสมัครใจหรือ โดยคัดเลือกด้วยความจำเป็น โดยมีการกำหนดสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง ทรัพยากร และองค์ประกอบสนับสนุนต่าง ๆ ไปจนถึงหลักประกันทางชีวิต การชดเชย หรือความก้าวหน้าที่จะได้รับตั้งแต่ขั้นพื้นฐานและการพิจารณาเป็นพิเศษตามภารกิจ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการย้าย ไปประจำการ

สิ่งสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการให้นักบินย้ายไปประจำการ คือ เรื่องของการสื่อสารที่นอกเหนือจากการดำเนินการขั้นพื้นฐาน โดยเป็นการปรับมุมมองความเข้าใจของกลุ่มนักบินใหม่ด้วยการสื่อสารพูดคุยเพื่อสร้างแรงจูงใจในส่วนของโอกาสและความเป็นไปได้ในเรื่องการเติบโตทั้งทางตรง และการได้รับเครือข่ายสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อสายงานกองทัพ ซึ่งจะ

เป็นผลทางอ้อมในอนาคต เหล่านี้เป็นสิ่งที่ตัวผู้ย้ายพื้นที่ประจำการได้ประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้ที่ประจำการที่เดิมโดยทั่วไป ซึ่งจะทำให้ผู้รับฟังรายละเอียดเกิดแรงจูงใจมากยิ่งขึ้น และเกิดความเข้าใจในมุมมองด้านผลประโยชน์และผลลัพธ์ที่ดี

### การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก ผลการวิจัยในเชิงปริมาณพบว่า ด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ จากผลการสัมภาษณ์ในงานศึกษาเชิงคุณภาพยังยืนยันว่า การเน้นด้านการเติบโตส่วนบุคคลและโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการนำเสนอเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่นักบิน เนื่องจากในภาพรวมกองทัพมีมาตรการพื้นฐานด้านสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง และการสนับสนุนทรัพยากรอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ยังไม่ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเป็นระบบคือการสื่อสารเรื่องโอกาสในการเติบโต การสร้างเครือข่าย และการได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่อาจช่วยต่อยอดไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนั้น การนำเสนอเรื่องการเติบโต และโอกาสในอนาคตจึงมีบทบาทสำคัญมาก โดยเฉพาะในกลุ่มนักบินที่ต้องการแสดงผลงานหรือสร้างคุณค่าในหน้าที่การงาน เพื่อให้เกิดผลตอบแทนในระยะยาว แม้จะต้องแลกกับความเสี่ยงของการย้ายประจำการก็ตาม ในทางกลับกัน การสื่อสารในประเด็นสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิตยังคงเป็นเพียงการสร้างความเข้าใจในพื้นฐานทั่วไปตามที่กองทัพกำหนดไว้ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ เมืองโคตร และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของกำลังพลกองทัพเรือในการปฏิบัติภารกิจที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และจังหวัดสงขลา พบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ และสัมพันธ์กับประเด็นการเติบโตในหน้าที่การงานซึ่งทำให้บุคคลยิ่งมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของนักบินทหารบก ผลการวิจัยเบื้องต้นปัญหาหลักของนักบินในกรณีศึกษาคั้งนี้เป็นการขาดแคลนแรงจูงใจภายใน และมุ่งเน้นความต้องการจากปัจจัยภายนอกอย่างสวัสดิการ โอกาส หรือความสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นหลัก ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Greenberg et al. (2021) ทำการศึกษากระบวนการออกแบบโครงสร้างภายในของกองทัพสหรัฐอเมริกา ในรูปแบบกระบวนการแตกแขนง (branching process) เพื่อสร้างลำดับการจัดวางกำลังสำคัญทางการทหารที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะในเรื่องโอกาสและความสัมพันธ์ที่สามารถต่อยอดไปยังหน้าที่การงาน หลังปลดประจำการได้จากการโอนย้ายไปประจำการพื้นที่อื่น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Davidova et al. (2023) ศึกษาแรงจูงใจในการรับราชการทหารในฐานะองค์ประกอบสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกระทรวงกลาโหมในสาธารณรัฐเช็ก (Czech Armed Forces) ที่พบว่า ปัจจุบันแรงจูงใจกลุ่มแรงจูงใจด้านอาชีพ (occupational motivation) ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และการงานหลังปลดประจำการ เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าแรงจูงใจภายใน จากผลดังกล่าวนำไปสู่ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพที่ผู้บังคับบัญชามีการนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจควรมุ่งเน้นทั้งการพัฒนาแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และการจัดการปัจจัยภายนอก (extrinsic motivation) ควบคู่กัน โดยสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การออกแบบกระบวนการสื่อสารและการสนับสนุนที่เหมาะสมในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 และ 2 ซึ่งเป็นการนำผลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพมาดำเนินการอภิปรายสามารถบูรณาการได้ว่า การประเมินปัจจัยแรงจูงใจในการศึกษาครั้งนี้ได้แสดงถึงด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจไปประจำการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแนวทางของการสร้างแรงจูงใจที่ผ่านมาพบว่า การเติบโตส่วนบุคคลกลับเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ โดยมีตำแหน่งความก้าวหน้าและผลประโยชน์มาใช้ร่วมด้วย โดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่า แนวทางของหน่วยงานควรประยุกต์

จากรูปแบบกระบวนการแตกแขนง (branching process) ในผลการศึกษา Greenberg et al. (2021) มาประยุกต์ ซึ่งเป็นทางเลือกสำหรับผู้มีสิทธิอุทธรณ์ประจำการให้มีตัวเลือกในผลประโยชน์ที่ตัวเองต้องการมากยิ่งขึ้น

## องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะทาง คือ ประชากรที่เป็นทหาร อยู่ภายใต้กรอบการปฏิบัติหน้าที่แบบภารกิจที่จำเป็น ดังนั้นการกำหนดนโยบายการโยกย้ายการทำงานต่าง ๆ จะมีความแตกต่างจากการศึกษาแรงจูงใจในการย้ายไปทำงานจากกลุ่มพนักงานองค์กรโดยทั่วไป ซึ่งด้วยลักษณะของหน้าที่ที่ส่งผลต่อความมั่นคงและมีผลกระทบกับความเสถียรในระดับชีวิต ดังนั้นจากผลการศึกษาจึงสังเกตเห็นว่า การให้ความสำคัญกับทุกมิติที่มีส่วนขับเคลื่อนแรงจูงใจควรจะต้องมาพร้อมกับการเสนอความคุ้มค่า อย่างการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้รู้สึกได้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบและมีหลักประกันในความเสี่ยงดังกล่าว โดยกองทัพเรียนรู้จากผลประโยชน์และการเติบโตที่บุคลากรต้องการมาต่อยอดข้อเสนอในอนาคตให้ได้มากที่สุด ดังนั้น แนวทางการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพควรเป็นการบูรณาการทุกมิติจากผลการศึกษาในครั้งนี้ร่วมกัน กล่าวคือ การให้โอกาสการเติบโตและความก้าวหน้า (motivators) ควบคู่กับการจัดการปัจจัยพื้นฐานด้านสวัสดิการและการสนับสนุน (hygiene factors) ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีในเชิงสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ยั่งยืน และช่วยให้นักบินทหารบกตัดสินใจเข้าปฏิบัติภารกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยความมั่นใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเติมเต็มตนเองและการเติบโตส่วนบุคคล ควรมีการจัดโครงการถ่ายทอดประสบการณ์จากนักบินรุ่นพี่และนำเสนอเรื่องโอกาสในการสร้างผลงาน ความก้าวหน้า และเครือข่ายการทำงานที่นักบินจะได้รับ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักบินเห็นถึงความคุ้มค่าในการเสี่ยงย้ายไปประจำการ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรกำหนดระบบเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในเชิงอาชีพและการได้รับการยอมรับ

1.3 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ควรเสริมสร้างความพร้อมเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องแต่งกาย และการฝึกบินในสถานการณ์สมมติที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อเพิ่มความมั่นใจแก่นักบินและลดความกังวลในการปฏิบัติภารกิจ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถดำเนินการผ่านกิจกรรมจิตอาสาและการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวก ทำให้นักบินได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปด้วยความราบรื่น

1.5 ด้านผลประโยชน์ สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิต กองทัพควรจัดทำนโยบายที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงของแต่ละพื้นที่ เช่น การกำหนดเบี้ยเลี้ยงหรือสิทธิประโยชน์พิเศษเพิ่มเติมตามระดับความเสี่ยง รวมถึงมาตรการดูแลครอบครัวเพื่อสร้างความอุ่นใจ แก่นักบิน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่นอกประจำการหลัก อาจศึกษาว่า พฤติกรรม การแสดงออก และคุณลักษณะส่วนบุคคลแบบใดของบุคลากร ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าจะพิจารณาเลือกไปประจำการในเขตพื้นที่ ที่มีสถานการณ์ไม่ปกติ

2.2 ควบคู่การศึกษาเกี่ยวกับการเสริมแรงจูงใจต่อการตัดสินใจ ไปประจำการในพื้นที่ที่มีสถานการณ์ไม่ปกติของวิชาชีพอื่น ๆ เช่น ช่างอากาศยาน หรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบินที่เกี่ยวข้อง

### เอกสารอ้างอิง

- กมล สดมณี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของทหารในสังกัด กองพลทหารราบที่ 2 กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2), 31-48.
- ปรียาภรณ์ ประยงค์กุล และสุจรยา โลหาชีวะ. (2563). แนวทางในการป้องกันการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในวัยรุ่นไทย ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน. *วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย*, 13(2), 39-46.
- พิเชษฐ์ เมืองโคตร, จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ และณรงค์ พรหมสืบ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วย เฉพาะกิจหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองทัพอากาศ ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และจังหวัดสงขลา. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(1), 56-73.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). นโยบายการบริหารและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2565 - 2567. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.nsc.go.th/wp-content/uploads/2023/10/Southern-Border-2022-2024-5-languages.pdf>.
- ศูนย์การบินทหารบก. (2567). ประวัติ กองสนามบิน ศูนย์การบินทหารบก. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://aavnc.rta.mi.th/airfielddivision/history.html>.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Davidova, M., Holcner, V., Kubinyi, L., Neubauer, J., Binková, K. & Laštovková, J. (2023). Motivation for Military Service as an Important Component of Human Resources Management in the Ministry of Defense in the Czech Republic. *AD ALTA Journal of Interdisciplinary Research*, 13(2), 55-62.
- Greenberg, K., Pathak, P. A., & Sönmez, T. (2021). Mechanism design meets priority design: Redesigning the US Army's branching process. arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2106.06582>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Wilkinson, A., Redman, T., & Dundon, T. (Eds.). (2021). *Contemporary human resource management: Text and cases* (6th ed). SAGE Publications Ltd.