

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน
แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา¹

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF OPERATIONS OF AIRCRAFT
REPAIR OFFICIALS AIR TECHNICIAN DEPARTMENT, TECHNICAL DIVISION,
WING 1, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พิชิตพงษ์ เพิ่มพูล²

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear Regression) ในโปรแกรมสำเร็จรูป

จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในแต่ละด้าน จะมีด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก และด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรอิสระด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ด้านประโยชน์เกื้อกูล และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มาก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม ด้านการจัดองค์การ และด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ; การบริหารจัดการ

Abstract

A study of factors affecting the work efficiency of civil servants in the aircraft repair department. Air Engineering Department, Technical Division, Wing 1, Nakhon Ratchasima Province This time the objective is 1. To study the effectiveness in the work of civil servants in the aircraft repair department. Air Engineering Department, Technical Division, Wing 1, Nakhon Ratchasima Province 2. To study the factors of benefits and welfare that influence the effectiveness of the work of personnel in the aircraft repair department. Air Engineering Department, Technical Division, Wing 1, Nakhon Ratchasima Province 3. To study the management factors that influence the effectiveness of the work of personnel in the aircraft repair department. Air Engineering Department, Technical Division, Wing 1, Nakhon Ratchasima Province Using a questionnaire as a tool to collect data from a sample group including Aircraft repair personnel, 100 people. The tool used in the analysis is a questionnaire. Statistics used in the analysis are percentage, frequency, standard deviation. and multiple linear regression analysis in a ready-made program.

From research it was found that Effectiveness in the work of aircraft repair personnel Air Engineering Department, Technical Division, Wing 1, Nakhon Ratchasima Province Overall, it is at a high level. When considering the effectiveness in each aspect There will be quality of work and accuracy according to standards. is at a high level, followed by personnel efficiency at a high level and operations according to the plans and missions set at a high level as for the independent variables of benefits and welfare that affect work effectiveness, there are 4 aspects. Most respondents Have an overall opinion at a moderate level, including welfare that the organization provides Assistance with illness or accident Benefits and morale in working Statistically significant at the 0.05 level. As for the independent variables in management that affect operational effectiveness, there are 4 aspects. Most respondents Have an overall opinion at a high level is teamwork. Aspects of work systems, planning, control, and organization and the work is successful according to the goals of the organization Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: operational effectiveness; Benefits and welfare; Management

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานหรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุขนั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเราเต็มไปด้วยความสุข เราต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าเราจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัสเพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข

การทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วย จึงจะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ต้องอธิบายได้ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้

ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย

ประสิทธิผลของบุคลากรในการทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคลากรที่มีประสิทธิผลในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคลากรที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะส่งผลต่อองค์กร คือ องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิด

วิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

ในส่วนของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรตามเป้าหมายขององค์กร เช่น กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ และป้องกันราชอาณาจักร พร้อมการพัฒนา ประเทศและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ โดยดำรงระดับความพร้อมของขีด ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทางอากาศให้มีคุณภาพ และครอบคลุม เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมิตรประเทศและดำรงความเข้มข้นในความ รับผิดชอบต่อภารกิจตามกฎหมายโดยเฉพาะในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการพัฒนาประเทศ ตามแนวคิดทางยุทธศาสตร์

กองทัพอากาศต้องเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติการกิจภายใต้ การจัด โครงสร้างกำลังรบและส่วน สนับสนุนที่เหมาะสมภายใต้การบริหารจัดการ การฝึกอบรม การพัฒนากำลังพล และการจัดหาอาวุธ ยุทโธปกรณ์ ให้สามารถที่จะวางกำลังหน่วยปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ โดยใน ยามปกติจัดฐานที่ตั้งเป็นฐานบินปฏิบัติการหลัก ฐานบินปฏิบัติการหน้า ฐานบินปฏิบัติการพิเศษ ฐาน บินปฏิบัติการสำรอง และสนามบินเฉพาะกิจ รวมถึงการประกอบกำลังที่มีหน่วยตัดสินใจ โดยมี ศูนย์ปฏิบัติการในแต่ละระดับ สามารถบัญชาการและควบคุมตามที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่ออำนวยความสะดวก ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศทั้งในประเทศและนอกประเทศ และให้มีความพร้อมปฏิบัติการทั้งในส่วน ของยุทธโธปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถไปปฏิบัติงานร่วมกับต่างประเทศได้ พร้อมกำลังพลในรูปของหน่วย บินชุดปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญประเภทต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกับกำลังของต่างประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นลำดับ ได้แก่ การรักษาสันติภาพ การ ช่วยเหลือมนุษยธรรม และการบรรเทาภัยพิบัติ จากข้อความข้างต้นจึงขอยกภารกิจลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิผลขององค์กร และมอบภารกิจให้ในส่วนต่างๆ เช่น แผนกช่างอากาศ มีหน้าที่ รับผิดชอบการตรวจซ่อมอากาศยานตามกำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่แจ้งความวิथाการระบบการ ตรวจอากาศยานแบบ บ.ข.19/ก และหรือ เป็นไปตามที่คู่มือของบริษัทผู้ผลิตกำหนด และสามารถ ประสานงานกับสายวิथाการที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจซ่อมบำรุง บ.ข.19/ก และเพื่อให้หน่วยซ่อมบำรุง อากาศยานสามารถบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการซ่อมบำรุงอากาศยาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้อากาศยานมีความปลอดภัยในการใช้งาน มีความสมควรเดินอากาศ (Airworthiness) และสามารถ ตอบสนองความต้องการทางยุทธการได้อย่างเพียงพอ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็น

หน่วยงานย่อยที่อยู่ในส่วนภูมิภาคที่จะต้องตอบสนองต่อภารกิจหลักของกองทัพ และเนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน เพื่อให้ฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ใช้ในการซ่อมบำรุงอากาศยาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้อากาศยานมีความปลอดภัยในการใช้งาน ซึ่งการที่การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา จะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยในการบริหารบุคลากรในหน่วย และแรงจูงใจทางด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือ พนักงานราชการ ในหน่วยมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

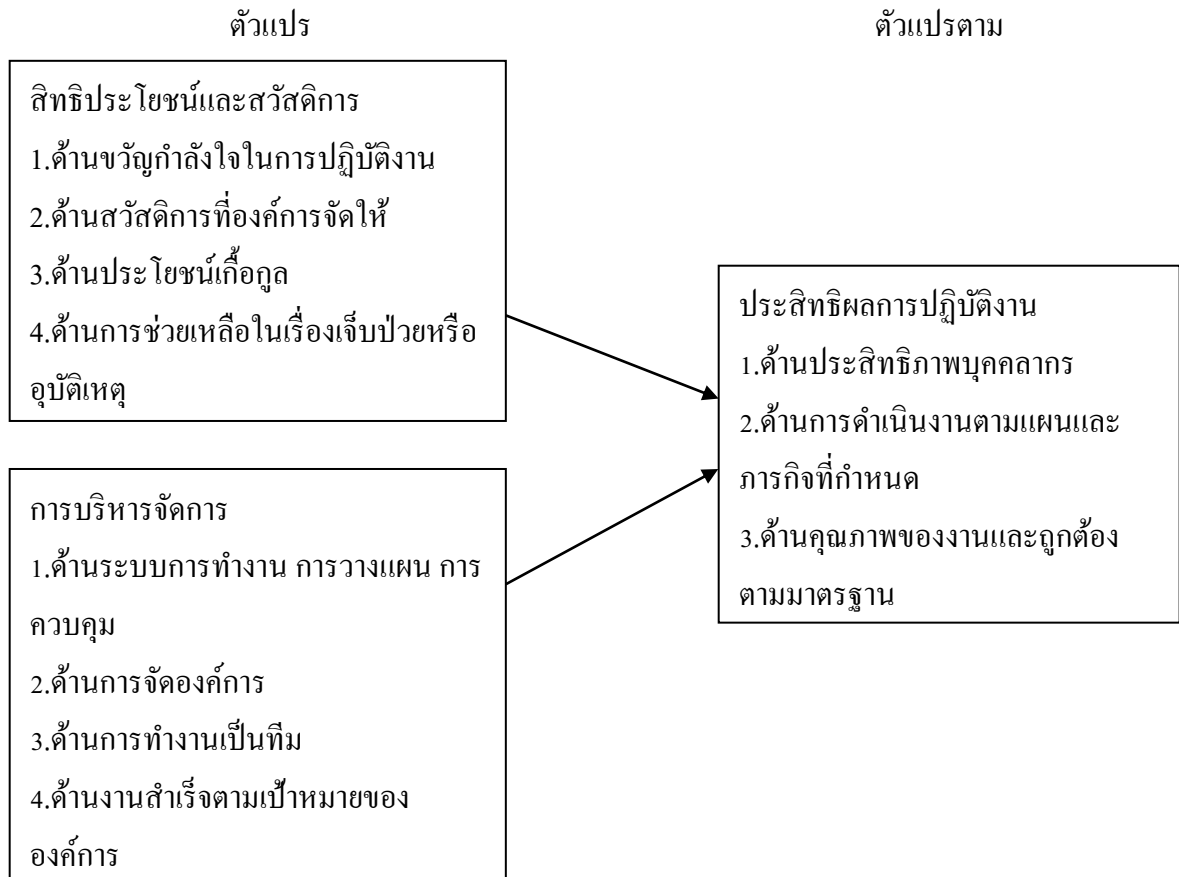
การศึกษาค้นคว้าที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
3. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายช่อม อากาศยาน แขนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยและศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรของฝ่ายช่อม อากาศยาน แขนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ตามข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 จำนวน 152 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 110 คน พนักงานราชการ 23 คน และลูกจ้างประจำ 19 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของฝ่ายช่อม อากาศยาน แขนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ทั้งหมด 100 คน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแบบวิธีการ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane จากบุคลากรของฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยลักษณะของแบบสอบถามนั้นเป็นมาตราวัดแบบ (5-point Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว เกี่ยวกับ ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว เกี่ยวกับ ด้านการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว เกี่ยวกับ ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบแบบสอบถามและออกความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ ได้ และเพื่อเพิ่มเติมข้อมูลในเรื่องอื่นๆที่ไม่มีในหัวข้อที่ถามในคำถามปลายปิด และเพื่อประสิทธิผลในการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้

1.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการประสานงานกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยของ ฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม หรือให้ตอบแบบสอบถามผ่าน google docs ในเดือน กรกฎาคม ถึง กันยายน 2566 เพื่อทำการสำรวจ และเก็บข้อมูล พร้อมทั้งได้ทำการชี้แจง พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ให้กับกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืน และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด
3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร จำนวน 100 คน และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ผล ตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.3.2 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
2. ข้อมูลปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ด้านประโยชน์เกื้อกูล ด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม ด้านการจัดองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพบุคลากร ด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด ด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กอง

เทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี (All Enter) โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.05$

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 39.00 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 64.00 ข้าราชการชั้นยศ จ.ต. – จ.อ. คิดเป็นร้อยละ 57.00 อายุราชการ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 30.00

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2.ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ 3.ด้านประโยชน์เกื้อกูล 4.ด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ โดยการใช้ค่า (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.142	0.834	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.612	0.789	มาก
ด้านประโยชน์เกื้อกูล	3.226	0.900	ปานกลาง
ด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ	3.496	0.695	มาก
ภาพรวม	3.369	0.716	ปานกลาง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean : 3.369 , S.D. : 0.716) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (Mean : 3.612 , S.D. : 0.789) รองลงมาคือด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ (Mean 3.496 , S.D. : 0.695) ,ด้านประโยชน์เกื้อกูล (Mean 3.226 , S.D. : 0.900) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Mean 3.142 , S.D. : 0.834)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศยาน กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม 2. ด้านการจัดองค์การ 3. ด้านการทำงานเป็นทีม 4. ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยการใช้ค่า (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม	3.972	0.610	มาก
ด้านการจัดองค์การ	3.460	0.879	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.028	0.842	มาก
ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ	3.182	0.877	ปานกลาง
ภาพรวม	3.661	0.746	มาก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารจัดการในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.661, S.D. : 0.746) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (Mean 4.028, S.D. : 0.842) รองลงมาคือ ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม (Mean 3.972, S.D. : 0.610) , ด้านการจัดองค์การ (Mean 3.460, S.D. : 0.879) และน้อยที่สุดคือ ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Mean 3.182, S.D. : 0.877)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศยาน กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านประสิทธิภาพบุคลากร 2. ด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด 3. ด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน โดยการใช้ค่า (Mean) และ (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพบุคลากร	3.764	0.671	มาก
ด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด	3.520	0.730	มาก
ด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน	3.832	0.557	มาก
ภาพรวม	3.705	0.542	มาก

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.705, S.D. :0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน (Mean 3.832, S.D. : 0.557) รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพบุคลากร (Mean 3.764, S.D. : 0.671) และน้อยที่สุดคือด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด (Mean 3.520, S.D. :0.730)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน
1.1 ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านประสิทธิภาพบุคลากร	ยอมรับ
1.2 ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด	ยอมรับ
1.3 ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน	ยอมรับ
2.1 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านประสิทธิภาพบุคลากร	ยอมรับ
2.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด	ยอมรับ

สมมติฐาน (ต่อ)	การทดสอบสมมติฐาน
2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน ในด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน	ยอมรับ

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 สรุปผล

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 39.00 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 64.00 ข้าราชการชั้นยศ จ.ต. - จ.อ. คิดเป็นร้อยละ 57.00 อายุราชการ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 รายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 30.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean : 3.369 , S.D. : 0.716) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (Mean : 3.612 , S.D. : 0.789) รองลงมาคือด้านการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ (Mean 3.496 , S.D. : 0.695) ,ด้านประโยชน์แก่ลูก (Mean 3.226 , S.D. : 0.900) และน้อยที่สุดคือ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Mean 3.142 , S.D. : 0.834)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของบุคลากร ฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.661, S.D. : 0.746) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม (Mean 4.028, S.D. : 0.842) รองลงมาคือ ด้านระบบการทำงาน การวางแผน การควบคุม (Mean 3.972, S.D. : 0.610) , ด้านการจัดองค์การ (Mean 3.460, S.D. : 0.879) และน้อยที่สุดคือ ด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Mean 3.182, S.D. : 0.877)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.705, S.D. : 0.542) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean

มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงานและถูกต้องตามมาตรฐาน (Mean 3.832, S.D. : 0.557) รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพบุคลากร (Mean 3.764, S.D. : 0.671) , (Mean , S.D. :) และน้อยที่สุดคือด้านการดำเนินงานตามแผนและภารกิจที่กำหนด (Mean 3.520, S.D. :0.730)

6.2 อภิปรายผล

โดยภาพรวม ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก สมมติฐานที่ว่าปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อมอากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย วงษ์วาน (2563) ปัจจัยการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองฝึกพิเศษตำรวจที่ 7 อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

7. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของบุคลากร ในเรื่อง การบริหารจัดการ หัวหน้าหน่วยควรมีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างหน่วย บุคลากร ให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น และมีนโยบายเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตรงไปตรงมาและชัดเจน เช่น ในการประเมินผลของการปฏิบัติงานประเมินตามความเป็นจริงตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติจะได้สำเร็จลุล่วง

2. การบริหารจัดการของบุคลากร ในด้านงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ควรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน คือ กำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนและสามารถตรวจสอบผลได้ โดยใช้ตัวชี้วัดที่วัดได้ง่าย เช่น จำนวนเครื่องที่ผ่านการซ่อมบำรุงงาน คุณภาพงานตามมาตรฐาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ เป็นต้น

3. ปัจจัยในด้านการทำงานเป็นทีม หัวหน้าหน่วยควรมีการกำหนดนโยบาย เรื่อง สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อบุคลากรในการออกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของทีมงาน สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดและแนวคิดในองค์กร

4. ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร ในเรื่อง สิทธิประโยชน์และสวัสดิการหัวหน้าหน่วยควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและบุคลากรทุก

คนอย่างเท่าเทียมกัน ชีคหลักความเสมอภาค การรับรู้ถึงความสำเร็จและมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่
ทำจะสามารถสร้างความภูมิใจและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5. ปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านคุณภาพของงานและถูกต้อง
ตามมาตรฐาน หัวหน้าหน่วยควรมีการส่งเสริมหรือมีมาตรการที่จะส่งเสริมการทำงานของ
บุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นมาตรฐานสากล

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น หน่วยงานควรสนับสนุนและพัฒนา
บุคลากร ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะและ
ความรู้ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรเพื่อนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปรับปรุง
กระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร ในด้านขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมหรือให้ของขวัญหรือเบี้ยเลี้ยงเพิ่มขึ้น หรือสิ่งอื่นใดที่จะเสริมสร้าง
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการของบุคลากร ในด้านงานสำเร็จตาม
เป้าหมายขององค์กร ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการ
ช่วยให้ได้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น สิ่งสำคัญที่จะช่วยปรับปรุง คือ การตัดลดงานส่วนที่
ไม่จำเป็นออกด้วยการตรวจสอบว่าในขั้นตอนการทำงานนั้นๆ มีส่วนที่สิ้นเปลืองหรือไม่ สามารถ
ตัดขั้นตอนใดออกได้หรือไม่ หรือเรียกว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง หลายครั้ง
การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานจะเชื่อมโยงไปถึงปรุงประสิทธิผลได้ในเวลาเดียวกัน เช่น
วิธีการที่โด่งดังของบริษัท โต โยต้า “ไคเซ็น” สิ่งสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลใน
การทำงาน คือ ความเข้าใจในภาพรวมและขั้นตอนของงานอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่ก็จะมีมาตรการ
แก้ไขจุดบอดที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองที่หาเจอง่ายๆ อยู่แล้ว แต่ประเด็นคือจุดบอดที่หาเจอได้ยาก
สิ่งสำคัญที่สุดในวิธีนี้คือการหาจุดบอดที่หาเจอได้ยากให้ได้แล้วแก้ไขมัน

7.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายซ่อม
อากาศยาน แผนกช่างอากาศ กองเทคนิค กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่ ผู้วิจัยจึงมี
ข้อเสนอแนะให้ผู้สนใจวิจัยได้ต่อยอดในประเด็นดังนี้

1. อาจจะศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กฏระเบียบ
ข้อบังคับ เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. อาจจะต้องศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกองบิน 1 แยกตามหน่วยงาน
แต่ละหน่วย เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชินวัฒน์ ที่สุกะ. (2561). การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านข่า อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์หลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนศ บุตรอำ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยาม อิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สิริชัย วงษ์วาน .(2563). ปัจจัยการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองฝึกพิเศษตำรวจที่ 7 อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- Beach D.S. (1970). Personal: The management of people at work (2nd ed). New York: MacMillan.
- Drucker Peter F. (2005). The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done (Harper business Essentials).
- Frederick W. Taylor. (1911). The Principles of Scientific Management. New York: McMillan.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). Organizations: Behavior structure and Processes. (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.
- Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality. New York: Harpers and Row.