

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของ
ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1¹

FACTORS INFLUENCING WORK EFFECTIVENESS OF
MILITARY OFFICIALS UNDER THE 1ST ARMY AREA

ปฎิภาณ ประถมพันธ์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 และ 3) ศึกษาการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 3) การบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร และด้านการนำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Abstract

This research is quantitative, with the purpose of 1) study work effectiveness, work motivation and management of military officials under The 1st Army Area 2) study work motivation influencing work effectiveness of military officials under The 1st Army Area and 3) study management influencing work effectiveness of military officials under The 1st Army Area. The sample group was 180 military officials under The 1st Army Area. The tools used for analysis were questionnaires. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results showed that 1) work effectiveness, work motivation and management of military officials under The 1st Army Area at a high level 2) work motivation by policy and administration, nature work performed, respect and progress influencing work effectiveness of military officials under The 1st Army Area with statistically significant at the.05 level and 3) management by organization management and leadership influencing work effectiveness of military officials under The 1st Army Area with statistically significant at the.05 level

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพราะทุกองค์กรล้วนตกอยู่ภายใต้สภาพการแข่งขันทั้งภายในประเทศและกับนานาชาติ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อบริหารให้เกิดประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัยบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยเน้นการมีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิผลแก่ทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้ตอบสนองกับความต้องการ (ศรียา ยังศิริ, 2559)

เมื่อกล่าวถึงทรัพยากรในองค์กร บุคคล ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในองค์กร เพราะมีบทบาทในการเชื่อมโยงทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก พร้อมทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ให้ก้าวไปข้างหน้าโดยเฉพาะในสภาวะที่สังคมมีความเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์กรภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับคนในองค์กรไม่เพียงแต่การพัฒนาศักยภาพ แต่เป็นการนำศักยภาพของคนในองค์กรมาใช้ประโยชน์ กระบวนการสำคัญที่ช่วยดึงศักยภาพของคนในองค์กร คือ การสร้างการมีส่วนร่วม เพราะแสดงถึงบทบาทขององค์กร หรือผู้นำองค์กรที่เปิดโอกาสและให้บุคลากรมีอำนาจการคิด ตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ผ่านรูปแบบของคณะกรรมการการประชุม การจัดสมัชชาลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารผลสัมฤทธิ์ (Management by Objective: MBO) และแนวคิดการบริหารคุณภาพ (Total Quality Management: TQM) ที่เน้นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ ทั้งระดับปฏิบัติ และระดับบริหารต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและการวางแผนซึ่งคุณภาพไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากทุกคนไม่ร่วมมือกัน (ชัยมน กำแสง, 2558)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการองค์กร จะช่วยสร้างความสามัคคี ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรทั้งหมดและช่วยเพิ่มพูนประสิทธิผลการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการทำงาน การย้ายงาน และการหยุดงาน ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับล่างและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและทำให้สุขภาพจิตในองค์กรดีขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตใน

องค์กร เป็นการสร้างหลักประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กรและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม รวมทั้งทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (กิติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์, 2565)

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสถียรภาพในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กรซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ การร่วมมือของบุคลากร เพราะความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วย ความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพในระดับสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากแรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว และความประหยัด (ปณัสดา ไตรรัตน์, 2564)

กองทัพภาคที่ 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในด้านการธำรงและรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกองทัพขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสมกับการฝึกและการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิด การปฏิบัติการและการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการพัฒนากำลังพลของกองทัพทุกระดับ ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถตรงตามความต้องการ ของกองทัพ สมรรถนะของกำลังพลกองทัพ เป็นนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลเพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพกำลังพลให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมในทุก สถานการณ์ซึ่งจะมีความสำคัญในการพัฒนากำลังพลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการเครือข่าย และขับเคลื่อน กองทัพให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ การเป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาคได้สำเร็จในอนาคต ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลซึ่งนำไปสู่การบริหารกำลังพลกองทัพให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ (กองทัพภาคที่ 1, 2565)

กองทัพภาคที่ 1 ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนากองทัพเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของกองทัพต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน เพื่อดำรงขีดความสามารถของกองทัพในการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในและการสนับสนุน รัฐบาลในการพัฒนาประเทศ จึงกำหนดนโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการกองทัพ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามแผนงานในแผนแม่บทกองทัพทุกด้านตาม ทิศทางยุทธศาสตร์กองทัพ ทั้งนี้ทุกส่วนราชการ สังกัดกองทัพต้องกำหนดแผนงานที่ชัดเจน เพื่อ เป็นเครื่องมือในการบริหารของแต่ละส่วนราชการ เพื่อตอบสนองกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างเป็นพลวัต การจัดตั้งหน่วยงานที่มีความท้าทายต่ออุปสรรคของยุคสมัยนี้ทำให้จำเป็นต้องมีกำลังพลที่มี คุณภาพและ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่เป็นจำนวนมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบหนึ่ง ที่ช่วยให้

ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานมีประสิทธิผล เป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางด้านการบริหาร ให้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น เพิ่มขวัญและความพึงพอใจในงานของบุคลากรให้ดีขึ้นและช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น (กองทัพภาคที่ 1, 2565)

จากความเป็นมาและสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหาร กองทัพภาคที่ 1 ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลการทำงาน ของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 เป็นอย่างไร
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 หรือไม่
3. การบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงาน ของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1
2. การบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1

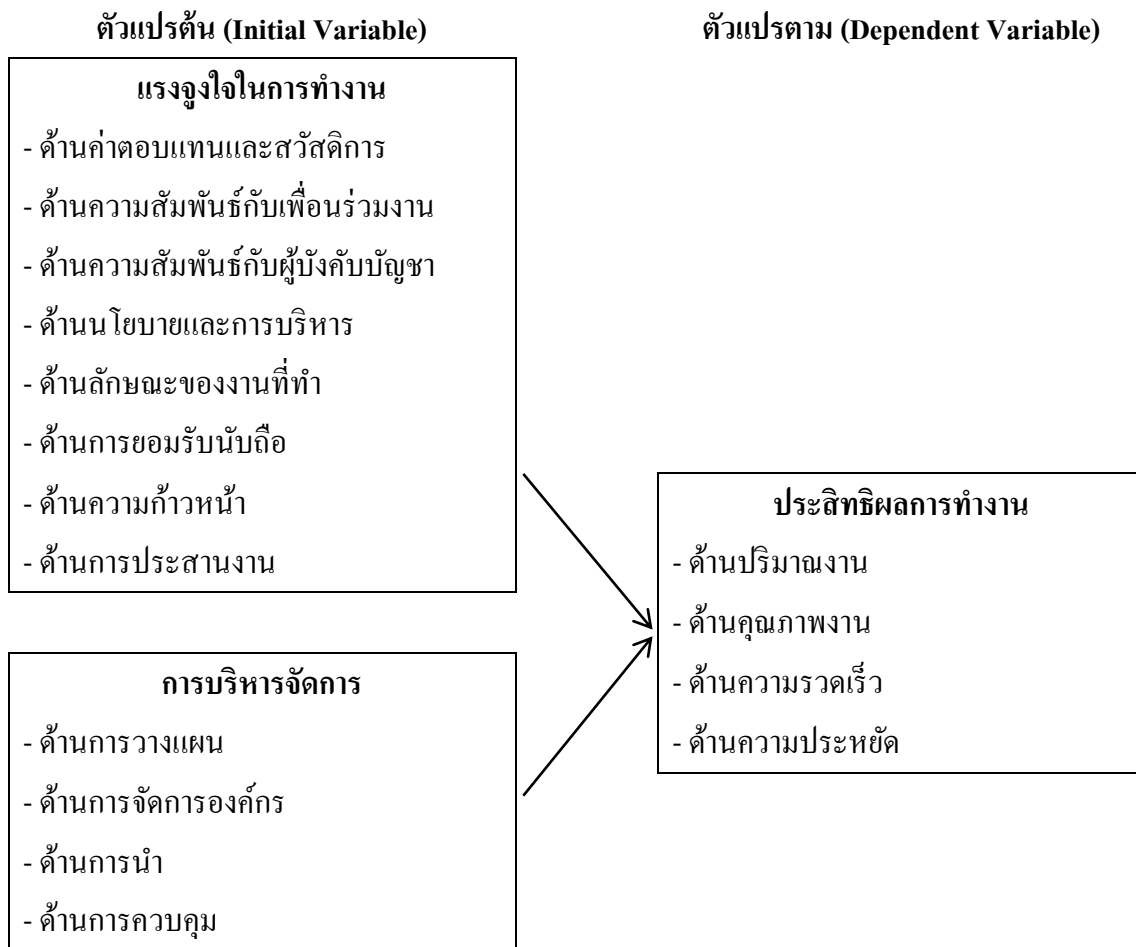
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด งานวิจัย บทความและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมนำเสนอตามหัวข้อและนำไปเป็นแนวทางไปสู่การศึกษาวิจัย ดังนี้

- 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
- 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 1 มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 281 คน จากทั้ง 5 กอง
ได้แก่

กองยุทธการ กองทัพภาคที่ 1	จำนวน 58 คน
กองกำลังพล กองทัพภาคที่ 1	จำนวน 56 คน
กองส่งกำลังบำรุง กองทัพภาคที่ 1	จำนวน 61 คน
กองกิจการพลเรือน กองทัพภาคที่ 1	จำนวน 55 คน
กองข่าว กองทัพภาคที่ 1	จำนวน 51 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 180 คน โดยเทียบจาก
ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความ
สะดวก (Convenience Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรต้น ลำดับที่ 1 (The first independent variables) คือ แรงจูงใจในการทำงาน
ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านการยอมรับนับถือ ด้าน
ความก้าวหน้า และด้านการประสานงาน

ตัวแปรต้น ลำดับที่ 2 (The second independent variables) คือ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย
ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน
ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4
ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ
และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด
จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

- คำถามเกี่ยวกับปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับความรวดเร็ว จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับความประหยัด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด
จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ ประกอบด้วย

- คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

- คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการประสานงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

- คำถามเกี่ยวกับการวางแผน จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการจัดการองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการนำ จำนวน 5 ข้อ
- คำถามเกี่ยวกับการควบคุม จำนวน 5 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับข้าราชการสังกัดกองทัพที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอน บาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.971 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้งก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items
แรงจูงใจในการทำงาน	0.951	40
การบริหารจัดการ	0.932	20
ประสิทธิผลการทำงาน	0.946	20

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพภาคที่ 1 จำนวน 180 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 180 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1

1.1 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความประหยัด ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็ว

1.2 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนำด้านการวางแผน และด้านการจัดการองค์กร

2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig.=.048) ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Sig.=.000) ด้านการยอมรับนับถือ (Sig.=.000) และด้านความก้าวหน้า (Sig.=.050) โดยค่า R square เท่ากับ 0.680 หรือร้อยละ 68.00 ($R^2 = 0.680$) ค่า Adjusted $R^2 = 0.665$ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.33024 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 1.240 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.824 สามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการได้ ดังนี้

$$Y \text{ (ประสิทธิผลการทำงาน)} = 1.240 + .121(\text{นโยบายและการบริหาร}) + .317(\text{ลักษณะของงานที่ทำ}) + .253(\text{การยอมรับนับถือ}) + .058(\text{ความก้าวหน้า})$$

จากสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1

3. การบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร (Sig.=.036) และด้านการนำ (Sig.=.025) โดยค่า R square เท่ากับ 0.592 หรือร้อยละ 59.20 ($R^2 = 0.592$) ค่า Adjusted $R^2 = 0.378$ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.44971 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์เท่ากับ 2.271 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.626 สามารถเขียนเป็นรูปแบบสมการได้ ดังนี้

$$Y (\text{ประสิทธิผลการทำงาน}) = 2.271 + .129(\text{การจัดการองค์กร}) + .208(\text{การนำ})$$

จากสมมติฐานที่ 2 สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร และด้านการนำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1

อภิปรายผล

1. ประสิทธิผลการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 สามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความประหยัด ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว ด้านความประหยัด อยู่ในระดับมาก

1.2 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของสาฤทธิ อินทะสร และทิวากร แก้วมณี (2563) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในกองทัพอากาศที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนำ ด้านการวางแผน และด้านการจัดการองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรวราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2564) ศึกษาปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้าน การยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัด กองทัพอากาศที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน มี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธสัมพันธ์สหคูณเท่ากับ 0.591

3. การบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร และด้านการนำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของทิวา ปฏิญาณสังข์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานในทัศนคติของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสาโรง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานในทัศนคติของพนักงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน และด้านการจัดการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงาน กองทัพอากาศที่ 1 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการทหาร ในสังกัด มีความเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับกระบวนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานกับหน่วยงานราชการอื่นนอกกองทัพด้วยความถูกต้อง ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน กองทัพอากาศที่ 1 ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน ตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มีการกำหนดนโยบายซึ่งพัฒนาจากนโยบายจากผู้บริหารคนก่อน มีการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อใช้ในการปรับตำแหน่งงาน และมีการระบุรหัสหรือเบอร์โทรไว้อย่างชัดเจน

3. จากผลการศึกษาการบริหารจัดการ กองทัพอากาศที่ 1 ควรจัดทำแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ควบคุมและการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานได้ และให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการประเมินผลการทำงาน

4. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ดังนั้น กองทัพอากาศที่ 1 ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองทัพอากาศที่ 1 ดังนั้น กองทัพอากาศที่ 1 ควรปรับปรุงการบริหารจัดการของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

กองทัพอากาศที่ 1. (2565). รายงานประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร: กองทัพอากาศที่ 1.

กิตติยาภรณ์ รักษาพรหมณ์. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองทัพอากาศ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2564). ปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์ บู้เคชั่นเตอร์ จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธัญมน กำแสง. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทิวา ปฏิญาณสังข์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานในทัศนะของพนักงาน บีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสาโรง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปณัสดา ไตรรัตน์. (2564). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศรียา ยังศิริ. (2559). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาฤทธิ อินทะสร และทิวากร แก้วมณี. (2563). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในกองทัพน้อย ที่ 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์