

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ

Factors affecting the work efficiency of military civil servants in
the Directorate of Aeronautical Engineering

ดาวิกา พรประสิทธิ์

Dawika Pornprasit

Pajjit.cha@krirk.ac.th

Received: 19 Sep 2023

Revised: 2 Dec 2023

Accepted: 18 Dec 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ และ 2. เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำนวน 41 นาย สถิติที่ใช้ในการในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D.= 0.243) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยชั้นยศส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 3 คู่ และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ และปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขอเสนอแนะจากการศึกษาผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ควรมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการ

ABSTRACT

The research study aimed to investigate factors affecting the work efficiency of military civil servants in the Directorate of Aeronautical Engineering. The objectives of the study were twofold: 1. To examine factors affecting the work efficiency of military civil servants in the Directorate of Aeronautical Engineering, and 2. To compare the levels of factors affecting the job performance efficiency of military civil servants in the same department. The study sample comprised 41 military civil. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The research findings revealed that, overall, the perceived job performance efficiency of military civil servants in the Directorate of Aeronautical Engineering, was at a high level (mean = 3.91, S.D. = 0.243). When examining specific aspects, it was found that military civil servants were most efficient in terms of accuracy in job execution, followed by punctuality in job completion, competence in job performance, speed in job execution, interpersonal skills, and job characteristics, in that order. Hypothesis testing results indicated that rank significantly influenced the job performance efficiency of military civil servants in the Directorate of Aeronautical Engineering, with an overall significance level of 0.001. When considered separately for each aspect, significant differences were observed in two aspects: job characteristics (3 pairs) and accuracy in job execution (1 pair). Factors such as age, marital status, education level, and monthly income did not have a statistically significant impact on job performance efficiency among military civil servants in this department at the .05 significance level. Based on the research findings, it is recommended that the management of military civil servants in the Directorate of Aeronautical Engineering, should plan work assignments to ensure that the workload assigned to employees is appropriate for their working hours.

Keywords: Efficiency, Job Performance, Military Civil Servants

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมืองเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการประเภทต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การดำเนินงานทั้งทางด้านการลงทุน การผลิต การตลาด และการให้บริการเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ นั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการดำเนินธุรกิจคือ การผลิต การจำหน่ายสินค้า และบริการให้ได้กำไรสูงสุด และการที่จะมีกำไรสูงย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าหรือบริการหรือประโยชน์ที่ได้รับจากสินค้าและบริการนั้น ๆ และต้องมีการบริหารการใช้ทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร เครื่องจักร และวัตถุดิบให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินการให้งานที่สำคัญของทุก ๆ ด้านในองค์กรธุรกิจทั้งการผลิต การขาย การจัดหา การเงิน และอื่น ๆ ให้มีการประสานและสอดคล้องกัน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร ระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัยทันสถานการณ์ รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลนั่นเอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถใน

การแข่งขัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือ ชีตความสามารถไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่าการทำงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไรขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร (พิชญานา ศิลลาอ่อน, 2566)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หรือการจัดการบุคลากรที่ดี ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่บริหารจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย จัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหา สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ เต็มความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรจึงมีความสำคัญที่สุด องค์กรจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่องานและองค์กร รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม เมื่อองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสบายใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมดีขึ้นตามไปด้วย การปฏิบัติงานที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีคุณค่าต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรขององค์กรนั้น แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่มีขีดจำกัด โดยองค์กรจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นสำคัญ ปัจจัยที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงานนั้นมาจากทั้งภายในตัวของบุคลากรเองและมาจากการบริหารงานนโยบายขององค์กร ซึ่งถ้าผลงานของบุคลากรออกมาดี ประสบความสำเร็จ ก็ย่อมแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานการจัดการที่ดีขององค์กรอีกด้วย (อนุศักดิ์ ฉิ้นไพศาล, 2564)

หน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรที่ต้องปกครองบริหารจัดการและใช้เงินจากภาษีของประเทศอย่างคุ้มค่า (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2550) และปฏิเสธไม่ได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพเหนือคู่แข่ง (Govender, 2020) การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงาน สามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยมนั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งาน ๆ หนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจกับบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ สำหรับประเทศไทยกิจการการbinของประเทศไทยได้ก่อกำเนิดขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระบรมราโชบาย ทำนุบำรุงกิจการทหารอย่างจริงจัง และทรงตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศไทย จะต้องมีเครื่องบินไว้ป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ชาติ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดตั้งแผนกการบินกองทัพกองอยู่ในบังคับบัญชาของกระทรวงทหารช่าง คือ นายพลโท พระเจ้าบรมวงศ์

เธอ กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2480 แผนการบินได้ยกฐานะเป็นกองทัพอากาศ ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เวลาต่อมาส่วนโรงงานของกรมอากาศยานได้ยกฐานะเป็น กองโรงงานกรม ช่างอากาศ เมื่อ 19 เมษายน พุทธศักราช 2465 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมช่างอากาศ

ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทย์การ กรมช่างอากาศ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทหาร ในการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทย์การ กรมช่างอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทย์การ กรมช่างอากาศ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นิภาวรรณ วัจนวิง (2562) การปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์ และศิลป์ โดยที่ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และเทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ และศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในแต่ละองค์กร

อัครเดช ไม้จันทร์ (2563) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย ซึ่ง ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ การจัดหาปัจจัยทรัพยากร และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

แนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2563) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” กล่าวว่า การนำหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากำหนดเป็นหลักการ เพื่อปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร แสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักเหตุผล หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องถูกต้องสมบูรณ์
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. มีมาตรฐานงานสำเร็จตามเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน

10. การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานสามารถปฏิบัติได้ สามารถฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

แนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตริ, 2563) ที่ได้กล่าวว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถอนุมานได้ว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องดูจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานที่ระบุไว้ได้อย่างถูกต้อง มีความรวดเร็ว งานสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น จากการให้คำแนะนำที่ดี และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก และหากเป็นไปในทางที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยิ่งมากเท่าไร ก็จะถือว่า เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

แนวคิด Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สีขริน คัมพันธ์เยี่ยม, 2566) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดให้คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ในภาพรวมทั้งหมด บุคลากรในองค์กร มีความเห็นในระดับมาก โดยปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นตรงกันเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน รองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

กมลรัตน์ สัมมาตริ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ในเชิงของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” จะหมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ และความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

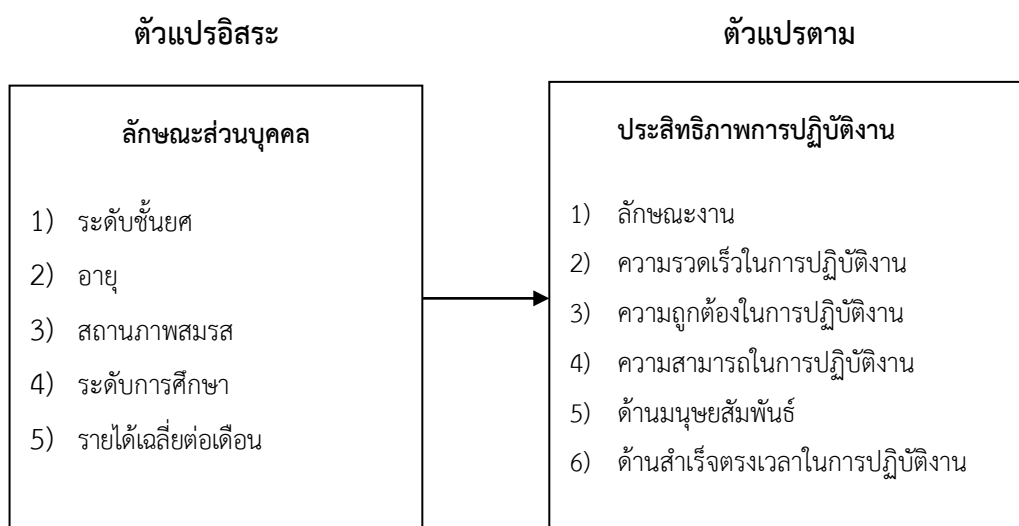
1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศ จำนวน 43 นาย โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci and Morgan, 1970) กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 41 คน โดยแบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร 21 นาย และนายทหารชั้นประทวน 20 นาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศ มีแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ในเชิงของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ และความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นคำถามประเภทปลายปิดให้เลือกตอบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของลูกค้า ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ

2. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในเนื้อหาสามารถวัดสิ่งที่ต้องการตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น ผู้ศึกษาจึงจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ก่อนทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษานี้ มีค่าความเชื่อมั่น แอลฟาเท่ากับ 0.75

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling)

2. เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัส และถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และหลังจากนั้น จึงนำผลที่ได้มาอภิปรายผลการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

- สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
- สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่
 - 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วย Independent samples t-test เมื่อมีตัวแปรแบ่งกลุ่ม 2 ตัวแปร
 - 2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบัญชาการ กรมช่างอากาศ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบัญชาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านลักษณะงาน	3.78	0.391	มาก	6
ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.91	0.343	มาก	4
ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.00	0.624	มาก	1
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.94	0.421	มาก	3
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.86	0.392	มาก	5
ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	3.96	0.351	มาก	2
ภาพรวม	3.91	0.243	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบัญชาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D.= 0.243) เมื่อพิจารณารายด้านอันดับแรก พบว่า ข้าราชการทหารกองบัญชาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.00, S.D.= 0.624) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96, S.D.= 0.351) และน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D.= 0.391)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 3 คู่ ได้แก่ ข้าราชการชั้นประทวน (ค่าเฉลี่ย = 3.60, S.D.= 0.883) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า ชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ย = 3.14, S.D.= 0.359) ด้านลักษณะงาน ในประเด็นเรื่อง งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของพนักงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 และข้าราชการชั้นประทวน (ค่าเฉลี่ย = 4.95, S.D.= 0.224) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า ชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ย = 3.76, S.D.= 0.944) ด้านลักษณะงาน ในประเด็นเรื่อง มีวิธีปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 และข้าราชการชั้นประทวน (ค่าเฉลี่ย = 4.80, S.D.= 0.410) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า ชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ย = 3.10, S.D.= 0.436) ด้านลักษณะงาน ในประเด็นเรื่อง พนักงานมีความชอบ และสนุกกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการชั้นประทวน (ค่าเฉลี่ย = 4.75, S.D.= 0.550) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่า ชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ย = 3.00, S.D.= 0.000) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ในประเด็นเรื่อง เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้องชัดเจนและแม่นยำ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่า ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ และน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลรัตน์ สัมมาตรี (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน และด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อันดับ 1 ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา อันดับ 2 ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน อันดับ 3 ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และอันดับ 4 ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยในด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้อง

ต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ มีความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน มากกว่า ประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ มีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน พนักงานมีความชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อรรถภาพของพนักงานงานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของพนักงาน และปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2563) ในข้อที่ 1 ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง สอดคล้องกับแนวคิด Peterson และ Plowman (1953 อ้างถึงใน สีขริน คุ่มพันธุ์แย้ม, 2566) ในข้อปริมาณงาน ได้นิยามว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ลักษณะงานที่ทํานรับรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ งานที่ทํานรับรับผิดชอบมีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน และองค์กรของทํานมีกำหนดหน้าที่ในงงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต ระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถและความถนัดของพนักงาน วิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน ความชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในด้านความพร้อมของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด มีความพึงพอใจ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับที่มาก

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องทำงานได้รวดเร็วมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น พนักงานได้ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลา ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2563) ในข้อที่ 8 มีมาตรฐานงานสำเร็จตามเวลา ข้อที่ 10 การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้ และข้อที่ 11 กำหนดมาตรฐานสามารถปฏิบัติได้ สามารถฝึกสอนงานได้ สอดคล้องกับแนวคิด Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สีขริน คุ่มพันธุ์แย้ม, 2566) ในข้อเวลา ได้นิยามว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลรัตน์ สัมมาตรี (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และง่ายต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน และเอกสารในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลาและความเหมาะสมในการหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ระดับมาก โดยพนักงานส่วนมาก ระบุว่าพนักงานมั่นใจสามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ทำพนักงานทำไม่มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยมาก อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งระบุว่า พนักงานพร้อมที่จะทำงานทันทีเมื่อมีผู้มาใช้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด และสุดท้ายพนักงานส่วนมากระบุว่า พนักงานทำงานให้เสร็จทันเวลาที่วางแผนไว้เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยทุกประเด็นมีแนวโน้มไปทางระดับมาก

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิยาการ กรมช่างอากาศ มีผลงานออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายมากกว่า ประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ มีเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ และการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2563) ในข้อที่ 2 ใช้หลักเหตุผล หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ข้อที่ 4 รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน และข้อที่ 8 มีมาตรฐานงานสำเร็จตามเวลา สอดคล้องกับแนวคิด Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม, 2566) ในข้อคุณภาพของงาน ได้นิยามว่า จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลรัตน์ สัมมาตรี (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการอบรมให้ความรู้ก่อนเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จริง มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบไปตามหน้าที่ของพนักงานไว้อย่างชัดเจน มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ และเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด และสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระดับมาก 3 ข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำและผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิยาการ กรมช่างอากาศมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ มีเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน และสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตรี, 2563) ในข้อที่ 2 ใช้หลักเหตุผล หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ข้อที่ 5 ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ข้อที่ 6 การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ และข้อที่ 9 ผลงานได้มาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลรัตน์ สัมมาตรี (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และได้รับคำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา วิฑิตคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระดับมาก 3 ข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของกนิษฐ์ จันตะณี (2547) ได้อธิบายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือได้ผลสำเร็จของงาน โดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้อง และความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทย์การ กรมช่างอากาศ เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ มีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตริ, 2563) ในข้อที่ 3 คำปรึกษาแนะนำต้องถูกต้องสมบูรณ์ และข้อที่ 7 งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา และได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา วิฑิตคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนการวางแผนผลิต บริษัท ซีเอ็นไออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อนสามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ข้าราชการทหารกองวิทย์การ กรมช่างอากาศเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมา คือ พนักงานทำงานเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด และมีความตั้งใจ จะปฏิบัติงานรับผิดชอบให้สำเร็จ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1996 อ้างถึงใน กมลรัตน์ สัมมาตริ, 2563) ในข้อที่ 8 มีมาตรฐานงานสำเร็จตามเวลา ข้อที่ 11 กำหนดมาตรฐานสามารถปฏิบัติได้ สามารถฝึกสอนงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลรัตน์ สัมมาตริ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น

พบว่า และสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชั้น
ไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนวางแผนผลิต บริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ต
เนชั่นแนล จำกัด ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความ
คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อแผนการวางแผนผลิต บริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในระดับ
มากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ พนักงานแก้ปัญหาหน้าที่รับผิดชอบได้ดี งานที่ปฏิบัติอยู่มีการ
เปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมชัดเจน
ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
บุคคล 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน จำแนกได้ดังนี้

ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้น
ยศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 ยอมรับสมมติฐาน และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 3 คู่ และด้านความ
ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกรายคู่ พบความแตกต่าง 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษา
ของกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชั้น
ไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ แตกต่างกัน พบว่า มี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของมัทนพร คำบุญ และ
สุปราณี คมคาย (2546) สุนิสา สงบเจียบ (2551) และกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ผลการศึกษาสอดคล้องกัน คือ พนักงานที่มีอายุ
ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกัน
พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทนพร คำ
บุญ และสุปราณี คมคาย (2546) และสุนิสา สงบเจียบ (2551) ผลการศึกษาสอดคล้องกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพ ต่างกัน มี
ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน
พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทนพร คำ
บุญ และสุปราณี คมคาย (2546) สุนิสา สงบเจียบ (2551) ชาคริต ศรีขาว (2551) และกิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ผลการศึกษา
สอดคล้องกัน คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการทหารกองวิทยากร กรมช่างอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน
พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของมัทนพร คำ
บุญ และสุปราณี คมคาย (2546) สุนิสา สงบเจียบ (2551) และชาคริต ศรีขาว (2551) ผลการศึกษาสอดคล้องกัน คือ พนักงานที่มี
รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ข้อเสนอแนะ

1. ลักษณะงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน
2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานให้เป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลาที่กำหนด
3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรวางนโยบายการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด
4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรมีการอบรมพัฒนาให้พนักงานสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
6. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเพื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศกับกองงานอื่น ๆ ที่อยู่ภายใต้สังกัดของกรมช่างอากาศ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของข้าราชการในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ สัมมาตรี. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แก่นขวัญ จำกัด จังหวัดขอนแก่น*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. [ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์) จำกัด*. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นิภาวรรณ วัจนะวียง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ สทิลส์ จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). องค์การและการจัดการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัท ยูเทคไทย จำกัด. [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนิสา สงบเงียบ. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2547). การใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่ออ้างอิงในการทำวิจัยทางธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อนุศักดิ์ ฉิ่งไพศาล. (2564). การพัฒนาองค์การด้วยระบบบริหารงานคุณภาพ. ซีไอเอ็มเคชั่น.
- Govender, M. (2020). Performance management and employee engagement: A South African Perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-19.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.