



แนว

ทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการชั้นผู้น้อย ในกองบัญชาการกองทัพอากาศदनन दकडत ^{1*}

รับบทความ: 25 สิงหาคม 2568 แก้ไขบทความ: 15 ตุลาคม 2568 ตอปรับบทความ: 12 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นผู้น้อย ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ และ 2) ศึกษาปัจจัยการกำหนดนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจของกองทัพอากาศ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยประชากรคือข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 318 คน คำนวณตามสูตรของยามานะ และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุเชิงลำดับชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความคิดเห็นต่อนโยบายอยู่ในระดับมาก โดยด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎระเบียบได้รับคะแนนสูงสุด ขณะที่การสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่านโยบายที่ชัดเจนและระบบควบคุมที่เข้มแข็งมีบทบาทสำคัญต่อการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยความก้าวหน้าในสายงานได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือสวัสดิการ ส่วนผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าค่าตอบแทน สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเน้นความตรงต่อเวลา ความถูกต้อง การรักษาความลับ และความคุ้มค่า สะท้อนถึงวินัยและความรับผิดชอบของบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ว่า นโยบายและขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายประสิทธิภาพได้ตามโมเดลถดถอยพหุเชิงชั้น โดยสมมติฐานทั้งสองข้อได้รับการยืนยัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการชั้นผู้น้อย กองบัญชาการกองทัพอากาศ

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

* อีเมล: luminox203@gmail.com

Guidelines for Enhancing the Operational Efficiency of Junior Officers in the Air Force Headquarters

Danai Kamyod ^{1*}

Abstract

The objectives of this research were twofold (1) to examine the level of work performance efficiency among junior officers at the Royal Thai Air Force Headquarters, and (2) to investigate how policy formulation and morale-building factors within the Air Force influence improvements in their work performance. A quantitative research design was applied. The study population consisted of officers at the Air Force Headquarters. A sample of 318 participants was determined using Yamane's formula and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using hierarchical multiple regression analysis. Findings revealed that junior officers perceived Air Force policies at a high level. Among policy dimensions, supervision and compliance with regulations received the highest ratings, whereas budgetary support was rated at a moderate level. This suggests that clear policies and strong control systems play a critical role in enhancing work efficiency. Regarding morale, the results showed a high level. Career advancement opportunities were rated the highest, followed by welfare benefits, while compensation was perceived at a moderate level. This indicates that opportunities for career growth and support from superiors influence morale more strongly than financial rewards. For work performance efficiency, results indicated a high level. Key aspects included punctuality, accuracy, confidentiality, and cost-effectiveness, reflecting discipline and responsibility among personnel. Hypothesis testing confirmed that both policy and morale have a statistically significant positive relationship with performance efficiency at the 0.01 level. Moreover, the regression model demonstrated that these factors could effectively predict performance efficiency. Both hypotheses proposed in this study were supported.

Keywords: Work Performance, Junior Officers, Air Force

¹ Suan Sunandha Rajabhat University

* E-mail: luminox203@gmail.com

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และการยอมรับเทคโนโลยีใหม่จึงมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแนวโน้มนำสำคัญ ได้แก่ การประยุกต์ใช้ AI และระบบอัตโนมัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนโปรแกรม ควบคู่กับการดำรงทักษะด้านการสื่อสาร ความสัมพันธ์ การปรับตัว และการรักษาสสมดุลชีวิต การจัดการทุนมนุษย์จึงควรมุ่งสร้างคุณค่าเชิงผู้ประกอบการ ครอบคลุมทุนทางปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา (บุญทัน ดอกไธสง, 2566) หน่วยงานราชการไทยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องดำเนินงานด้วยประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท พ.ศ. 2557 ที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยอุดมคติ ความเสียสละ และตระหนักถึงผลกระทบต่อประชาชนและความมั่นคงของชาติ การพัฒนาระยะยาวจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ อย่างไรก็ตาม ระบบราชการยังเผชิญข้อจำกัด เช่น โครงสร้างซับซ้อน การรวมศูนย์อำนาจ งบประมาณบุคลากรสูง ระบบประเมินผลไม่ชัดเจน กฎระเบียบล้าสมัย และเทคโนโลยีไม่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้การทำงานเน้นกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

นอกจากนี้ ปัญหาทุจริต ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และระบบอาวุโสที่จำกัดโอกาสของบุคลากรรุ่นใหม่ ล้วนบั่นทอนขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของข้าราชการ แม้ว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยจะมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการบริการและความเชื่อมั่นของสังคม แต่ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างยังคงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา สำหรับกองทัพอากาศในฐานะหน่วยงานภายใต้กระทรวงกลาโหม มีภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) มุ่งเสริมสร้างศักยภาพทางอากาศ การเตรียมกำลังรบ และการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงภารกิจระหว่างประเทศด้านการรักษาสันติภาพ มนุษยธรรม และการบรรเทาภัยพิบัติ ภารกิจดังกล่าวต้องพึ่งพายุทธวิธีที่ทันสมัย กำลังพลเชี่ยวชาญ และระบบบัญชาการที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนนโยบายและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะต่อข้าราชการชั้นผู้น้อย

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในส่วนบัญชาการกองทัพอากาศตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพ ข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากการกิจของกองทัพอากาศมีเป้าหมายเพื่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ งานวิจัยนี้จึงสามารถเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และนโยบายของกองทัพอากาศ ตลอดจนสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นผู้น้อย ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ การกำหนดนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการกำหนดนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจของกองทัพอากาศ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ใช้ในการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายด้วยคุณภาพ เวลา และต้นทุนที่เหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด วัดได้จากมิติคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย (Peterson & Prowman, 1953 อ้างใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความฉับไว ความถูกต้อง ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์และการสื่อสาร องค์การควรกำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ระบบข้อมูล คำสั่ง รางวัลดลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีและตัวชี้วัดสมัยใหม่ (ปิติ วัลยะเพ็ชร์, 2558) ภาครัฐควรรักษาความลับราชการ ส่งเสริมวินัย ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส ขณะเดียวกัน บุคลากรควรได้รับขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อคงแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (รุจี อุศิลปัทม์, 2546)

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการที่เป็นลำดับขั้น โดยความต้องการพื้นฐานต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงก้าวสู่ระดับสูง แบ่งเป็น 5 ขั้น ได้แก่ (1) ความต้องการทางกายภาพ (2) ความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) การเคารพนับถือ และ (5) การพัฒนาตนเอง ทฤษฎีนี้ถูกประยุกต์ใช้ในด้าน การศึกษา การบริหาร และการตลาดเพื่อสร้างแรงจูงใจ อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดเพราะลำดับความต้องการอาจต่างกันในแต่ละบุคคล (Maslow, 1943)

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยสนับสนุน (Motivators) เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความท้าทายในงาน ซึ่งสร้างแรงจูงใจโดยตรงและทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในงาน และ 2) ปัจจัยด้านสุขลักษณะ (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่สร้างแรงจูงใจ แต่หากขาดจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ทฤษฎีนี้ชี้ว่าการจัดการสุขลักษณะที่ดีช่วยป้องกันความไม่พอใจ แต่การสร้างแรงจูงใจต้องเน้นการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนควบคู่กัน จึงจะเพิ่มพลังการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

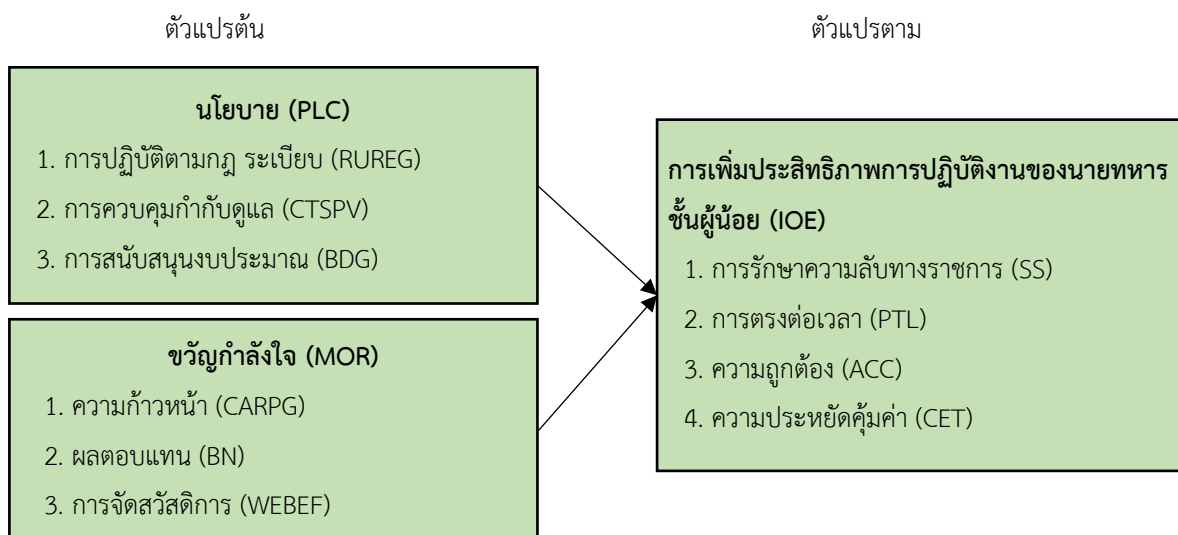
4. ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams Adams (1963) เสนอทฤษฎีความเสมอภาคเพื่ออธิบายแรงจูงใจจากการรับรู้ความยุติธรรมในการทำงาน โดยบุคคลจะเปรียบเทียบ สิ่งทีลงทุน (Inputs) เช่น เวลา ความพยายาม ความรู้ กับ สิ่งที่ได้รับ (Outcomes) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า พร้อมใช้ผู้อื่นเป็นมาตรฐานอ้างอิง หากเห็นว่าผลตอบแทนไม่สมดุลเมื่อเทียบกับผู้อื่น จะเกิดความไม่พอใจและอาจลดความพยายามหรือลาออก ในทางตรงกันข้าม หากรับรู้ถึงความเสมอภาค จะเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรจึงควรมีระบบค่าตอบแทนและการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การตีความ Inputs และ Outcomes อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทำให้การประเมินความเสมอภาคซับซ้อนขึ้น แต่ทฤษฎีนี้ยังคงเป็นกรอบสำคัญในการบริหารแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรม

5. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศมุ่งสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง ทันสมัย และตอบสนองประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนโยบาย “I AM READY” 8 ประการ เน้นความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ คล่องตัว ประสิทธิภาพ และการพัฒนา ขณะเดียวกันนโยบาย “Unbeatable Air Force” ครอบคลุม 8 ด้าน เช่น กำลังพลยุทธการ ข้าราชการ เทคโนโลยี และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังมี “Quick Wins” ปี 2567 เช่น การจัดการเชื้อเพลิงและสิ่งแวดลอม และ “Quick Turn” ปี 2566 เช่น การปรับปรุงอาคารและสวัสดิการ ทั้งหมดมุ่งพัฒนาบุคลากร ใช้นวัตกรรม และยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมศักยภาพกองทัพให้พร้อมรับความท้าทายอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรคือข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ จำนวน 1,550 คน (กองทัพอากาศ, 2567) กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ค่าคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 318 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนยศ ได้แก่ พันจ่าอากาศ 124 คน จ่าอากาศ 116 คน และพนักงานราชการ/ลูกจ้าง 78 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและบทความที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย
2. ศึกษารูปแบบและการใช้เครื่องมือจากหนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม
3. ประมวลผลข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดโครงสร้างและขอบเขตของเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ และได้นำข้อเสนอแนะไปปรับแก้ก่อนใช้จริง
2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) แบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วถูกทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.980 แสดงว่ามีความเที่ยงสูง เหมาะสมต่อการใช้เป็นเครื่องมือวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกระดาษแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีตอบอย่างชัดเจน จากนั้นรวบรวมกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ หากพบข้อไม่ครบถ้วนจะดำเนินการเพิ่มเติมจนได้ครบ 296 ชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้อาศัยข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติค่าความถี่และร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสะท้อนความคิดเห็นภาพรวม ต่อมาใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กำกับ และตาม เพื่อยืนยันความเหมาะสมของข้อมูล สุดท้ายทดสอบสมมติฐานด้วยการถดถอยพหุแบบเชิงลำดับขั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อประเมินอิทธิพลของตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย มีผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 57.54 กลุ่มอายุที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ 31-40 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 44.43 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 81.13 สำหรับระยะเวลาในการทำงาน พบว่ามีผู้ที่ปฏิบัติงานมาน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 ในด้านตำแหน่งหรือชั้นยศ ส่วนใหญ่เป็นพันจ่าอากาศตรีถึงพันจ่าอากาศเอก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.98 ส่วนรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.65

2. ระดับความเห็นในเรื่อง นโยบาย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับ นโยบาย

นโยบาย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.52	0.94	มาก	2
การควบคุมกำกับดูแล	3.57	0.90	มาก	1
การสนับสนุนงบประมาณ	3.23	0.93	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.92	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การควบคุมกำกับดูแล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.90) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.94) และการสนับสนุนงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, S.D. = 0.93) ตามลำดับ สรุปผลการศึกษาเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.94) พบว่า ท่านคิดว่ากฎระเบียบที่มีอยู่ในกองบัญชาการกองทัพอากาศมีความชัดเจนเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.92) ท่านมีความเข้าใจในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน มากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.69) ท่านคิดว่าการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบในกองบัญชาการกองทัพอากาศต่อข้าราชการ มีความถูกต้อง ชัดเจน มากเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.48, S.D. = 0.94) ท่านคิดว่ากฎระเบียบมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42, S.D. = 1.12) และท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎระเบียบ ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.94, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

2.2 การควบคุมกำกับดูแล โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.90) พบว่า ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมกำกับดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.86) ท่านคิดว่า การควบคุมกำกับดูแลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.94) ท่านคิดว่าความรับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแล ถูกกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง ในทุกส่วนของกองบัญชาการกองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.84) ท่านคิดว่าการควบคุมกำกับดูแลที่เหมาะสมในกองบัญชาการกองทัพอากาศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.92) และท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงการควบคุมกำกับดูแลในกองบัญชาการกองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

2.3 การสนับสนุนงบประมาณ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, S.D. = 0.93) พบว่า ท่านเห็นว่ากองบัญชาการกองทัพอากาศ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 1.04) การจัดสรรงบประมาณมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 1.02) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาบริหารงบประมาณต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 0.82) ท่านมักได้รับข้อมูล เกี่ยวกับงบประมาณฯ ที่ชัดเจน และตรงต่อเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = 0.89) และท่านคิดว่างบประมาณที่จัดสรรในกองบัญชาการกองทัพอากาศ มีความเพียงพอสำหรับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.85, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผล โดยยกข้อค้นพบจากการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ อันเนื่องมาจากการกำหนดนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจของกองทัพอากาศ

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยหลักที่เสริมประสิทธิภาพการทำงานมี 4 ด้าน ได้แก่ การตรงต่อเวลา ความถูกต้อง การรักษาความลับ และความประหยัดคุ้มค่า โดยข้าราชการสามารถบริหารเวลาและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความมั่นใจในคุณภาพงานที่ได้รับการฝึกอบรม ปฏิบัติตามระเบียบแม้ยังต้องเพิ่มการอบรม และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แม้ยังมีช่องว่างในการลดค่าใช้จ่าย ผลลัพธ์สะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นวินัยและมาตรฐาน ซึ่งสำคัญต่อการกิจด้านการบินและวิศวกรรม พร้อมมาตรการสนับสนุน แม้งบประมาณจำกัด แต่บุคลากรยังคงใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ระบุว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยสนับสนุน เช่น ความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเป็นอยู่ส่วนตัว ในทำนองเดียวกัน งานของ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC พบว่าปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ($R^2 = 0.739$ หรือ 73.90%) โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และค่าตอบแทน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กรและผลตอบแทนที่เหมาะสมสามารถสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างชัดเจน

2. ปัจจัยการกำหนดนโยบายและการสร้างขวัญกำลังใจของกองทัพอากาศ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นผู้น้อยในกองบัญชาการกองทัพอากาศ

จากผลการศึกษา พบว่า นโยบายและขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการชั้นผู้น้อย หากนโยบายชัดเจนแต่ขาดขวัญกำลังใจ ผลลัพธ์ย่อมไม่เต็มที่ ในทางกลับกัน หากขวัญกำลังใจสูงแต่นโยบายไม่ชัดเจน ก็อาจทำให้บุคลากรขาดทิศทาง ปัจจัยที่กำหนดขวัญกำลังใจ ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน หากจัดการไม่เหมาะสมจะทำให้ประสิทธิภาพลดลง ดังนั้นองค์กรควรดำเนินนโยบายโปร่งใส ควบคู่กับมาตรการเสริมกำลังใจ เช่น การให้รางวัล การพัฒนาเส้นทางอาชีพ และบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา งานของ ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ซึ่งชี้ว่าโครงสร้างองค์กร การบริหาร และศักยภาพบุคลากร สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ถึงร้อยละ 53.3 และปัจจัยแรงจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สามารถอธิบายได้ถึงร้อยละ 67.4 โดยทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี จบปริญญาตรี ตำแหน่งพันจ่าอากาศตรี-พันจ่าอากาศเอก รายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาท และอายุงานไม่ถึง 6 ปี ด้านนโยบาย ผู้ตอบให้ความสำคัญสูงต่อการควบคุมและปฏิบัติตามกฎระเบียบ แต่การสนับสนุนงบประมาณอยู่ระดับปานกลาง ด้านขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าและสวัสดิการได้รับการประเมินสูง ขณะที่ผลตอบแทนอยู่ระดับปานกลาง แสดงถึงความจำเป็น

ในการปรับค่าตอบแทน แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพเน้นการตรงต่อเวลา ความถูกต้อง การรักษาความลับ และ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลการวิเคราะห์ชี้ว่านโยบายและขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1. การสนับสนุนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ควรปรับการบริหารงบประมาณให้โปร่งใส เพียงพอ และสื่อสารข้อมูลให้ชัดเจนตรงเวลา
2. แม้ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับคะแนนสูง แต่ควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน เพิ่มโอกาสฝึกอบรม และส่งเสริมการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
3. ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน และเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิต และสิทธิประโยชน์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายการศึกษาไปยังปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีดิจิทัล
2. เพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อเข้าใจมุมมองของข้าราชการอย่างรอบด้าน
3. ศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น เพื่อหาข้อสรุปที่นำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กองทัพอากาศ. (2567). *สมุดปกขาวกองทัพอากาศ พ.ศ. 2567*. กองทัพอากาศ.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)*. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository. <http://www.cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/1522?locale=th>.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)*. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17458>.
- นวมลลี้ สิทธิภูมิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินค้า ABC (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา)*. DSpace at Burapha University. <https://ir.buu.ac.th/dspace/handle/1513/447>.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2566). *AI การพัฒนาทุนมนุษย์ยุค New Normal*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- บุศรา สดพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจี อุศิลปัสักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.) ThaiLIS.
https://www.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=81723
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). รายงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงาน. <https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/>.
- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
<https://rickconlow.com/wp-content/uploads/2021/04/how-to-motivate-herzberg.pdf>.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rded.). Harper & Row.