

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองวิทยาการ  
กรมช่างอากาศ

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF MILITARY OFFICIALS FROM THE  
SCIENCE DIVISION, DIRECTORATE OF AERONAUTICAL ENGINEERING

ดาวิกา พรประสิทธิ์<sup>1</sup> (Dawika Pornprasit)

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ และ 2. เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำนวน 41 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยข้อมูลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศไม่แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ไม่แตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศไม่ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการ

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

## ABSTRACT

This research study on factors affecting performance efficiency of military officials, Science Division, Department of Air Engineering, was aimed to: 1. To study the factors affecting the operational efficiency of military officials, Science and Technology Division. 2. To compare the level of factors affecting the operational efficiency of military officials in the Technological Division. The population studied in this study were civil servants of the Division of Science. Department of the Royal Thai Air Force, 41 officers. The statistics used in the analysis were Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, Hypothesis Test, t-test, One-Way ANOVA. )

The research found that operational efficiency of military officials, Division of Science Department of the Royal Thai Air Force as a whole is at a high level. The results of the hypothesis test, the sample groups with different rank levels had the performance of military personnel of the Technological Division. Department of the Royal Thai Air Force different hypothesis test results of samples of different ages, factors affecting the performance of military officials, Royal Thai Air Force. The hypothesis test results of the sample groups with different marital status had factors affecting the operational efficiency of the military personnel of the Royal Thai Air Force Technical Division were not different. Different studies have factors affecting the performance of military officers in the Technological Division. Department of the Royal Thai Air Force The hypothesis testing results of the sample groups with different average monthly income had no different factors affecting the operational efficiency of military officials, Science Division, Royal Thai Air Force.

**Key Word** : Efficiency, Performance, Military officials

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมืองเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการแข่งขันในทางธุรกิจการค้าของผู้ประกอบการประเภทต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้องค์กรธุรกิจทุกแห่งต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การดำเนินงานทั้งทางด้านการลงทุน 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 เพื่อให้้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร ระบบต่าง ๆ ให้ทันสมัย รวมทั้งทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลนี้เอง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ หรือองค์การให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสมอง ปัญญาและแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือขีดความสามารถไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ ขององค์กร ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ประสิทธิผล (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิผลไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่าการทำงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไร ขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดี ซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิผลในขณะเดียวกันประสิทธิผลขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กร ( พิษญาภา ศิลาอ่อน, 2566 : น.4)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หรือการจัดการบุคลากรที่ดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่บริหารจำเป็นต้องวางแผน กำหนดนโยบาย จัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมงานต่าง ๆ ภายในองค์กร สามารถแก้ไขปัญหา สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถ แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน การทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพของบุคลากรจึงมีความสำคัญที่สุด องค์การจึงต้องพัฒนาบุคลากรและรับรู้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ทำอย่างไรให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญของงาน มีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงานมากที่สุด และให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่องานและองค์การ รวมทั้งในแง่ของการสร้างความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สังคมเพื่อนร่วมงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ต้องทำให้โปร่งใสและยุติธรรม เมื่อองค์การสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างสบายใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานย่อมดีขึ้นตามไปด้วย การปฏิบัติงานที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีคุณค่าต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง และต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากรขององค์การนั้นแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยไม่มีขีดจำกัด โดยองค์การจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นสำคัญ ปัจจัยที่เกื้อหนุนการปฏิบัติงานนั้นมาจากทั้งภายในตัวของบุคลากรเองและมาจากการบริหารงานนโยบายขององค์การ ซึ่งถ้าผลงานของบุคลากรออกมาดี ประสบความสำเร็จ ก็ย่อมแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานการจัดการที่ดีขององค์การอีกด้วย ( อนุศักดิ์ ฉิ้นไพศาล,2564)

หน่วยงานของรัฐเป็นองค์กรที่ต้องปกครองบริหารจัดการและใช้เงินจากภาษีของประเทศอย่างคุ้มค่า (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ,2550) และปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรพื้นฐานสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพเหนือคู่แข่ง (Govender, 2020) การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงานสามารถทำให้องค์การรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร หากผลการปฏิบัติงานออกมาดี หรือดีเยี่ยมนั้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรนั้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะได้รับจากบุคลากร และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งาน ๆ หนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจกับบุคลากรในองค์กรของตนเอง เพื่อให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ สำหรับประเทศไทย กิจการการบินของประเทศไทยได้ก่อกำเนิดขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระบรมราโชบาย ทำนุบำรุงกิจการทหารอย่างจริงจัง และทรงตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีเครื่องบินไว้ป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ชาติ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดตั้งแผนกการบินกองทัพบกอยู่ในบังคับบัญชาของกระทรวงมหาดไทย คือ นายพลโทพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2480 แผนกการบินได้ยกฐานะเป็นกองทัพอากาศ ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เวลาต่อมาส่วนโรงงานของกรมอากาศยานได้ยกฐานะเป็นกองโรงงานกรม ช่างอากาศ เมื่อ 19 เมษายน พุทธศักราช 2465 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมช่างอากาศ

ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการทหาร ในการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตขององค์การศึกษาไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ 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

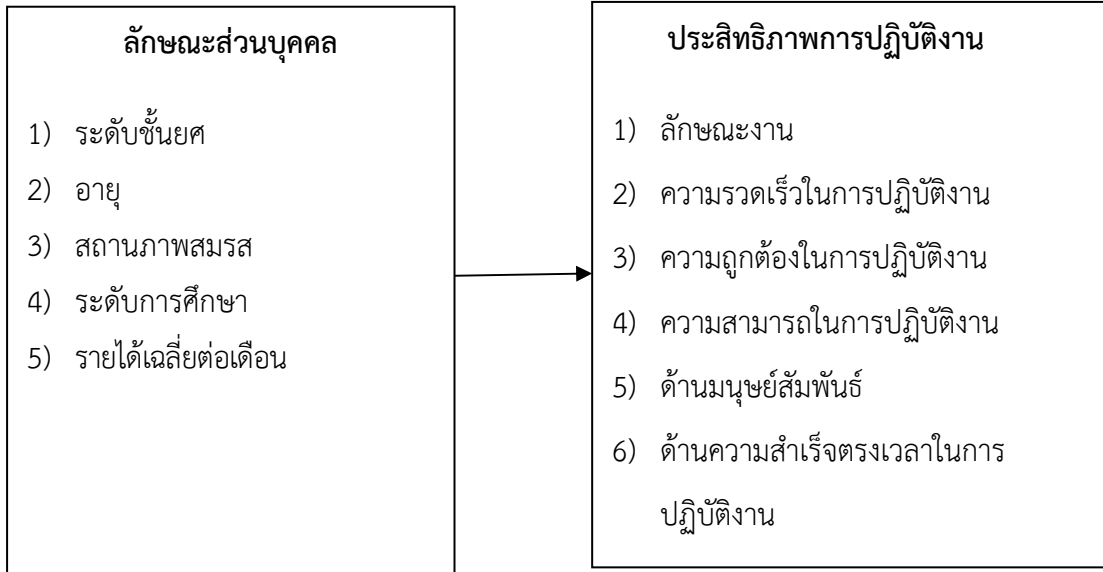
ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ คือ พนักงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ จำนวน 43 นาย ขนาดตัวอย่าง สำหรับตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ 41 คน โดยแบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตร 21 นาย และนายทหารชั้นประทวน 20 นาย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ มีกรอบแนวคิดดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารกองวิทยากร 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

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการศึกษา ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นคำถามประเภทปลายปิดให้เลือกตอบ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของลูกค้า ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิชาการ กรมช่างอากาศ

## 2) การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงในเนื้อหาสามารถวัดสิ่งที่ต้องการตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้น ผู้ศึกษาจึงจะดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ก่อนทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาเท่ากับ 0.75

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## สถิติที่ใช้ในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วย Independent samples t-test เมื่อมีตัวแปรแบ่งกลุ่ม 2 ตัวแปร

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

## สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกอง  
 วิทยาการ กรมช่างอากาศ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้าน  
 ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จตรง  
 เวลาในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
 ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	( $\bar{x}$ )	(S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น	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
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.243</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร  
 กองวิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.91$ , S.D.= 0.243) เมื่อพิจารณารายด้าน  
 อันดับแรก พบว่า ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความ  
 ถูกต้องในการปฏิบัติงานมากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=4.00$ , S.D.= 0.624) รองลงมา คือ  
 ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.96$ , S.D.= 0.351) และน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการ  
 ปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ( $\bar{x}=3.78$ , S.D.= 0.391)

ผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 ทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศแตกต่างกันพบว่าโดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า  
 .05 แสดงว่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปฏิเสธ  
 สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ชั้นประทวน ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.= 0.253) มี  
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีกว่าชั้นสัญญาบัตร ( $\bar{x}=3.52$ , S.D.= 0.330) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ .05



## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่า ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกอง  
วิทยาการ กรมช่างอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการ  
ทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน  
มากกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย  
รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเรื่องเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน  
สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ และน้อยที่สุดคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน  
โดยเฉพาะเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน

ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า  
ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานมากกว่าประเด็น  
อื่น ๆ รองลงมาคือมีวิธีการปฏิบัติงานที่แน่นอนชัดเจน ส่วนเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลา  
ทำงานกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใน  
ประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม  
กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง  
ทำงานได้รวดเร็วมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น ส่วน  
เรื่องขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่าง  
อากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่ม  
ตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีผลงาน ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับ  
มอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีเอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจนและแม่นยำ  
ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหาร  
กองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม  
กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจ  
และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีเข้าใจภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  
อย่างชัดเจน ส่วนเรื่องสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า  
ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า  
ข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจาก  
เพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนเรื่องเพื่อน  
ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิทยาการ กรมช่างอากาศมี  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด คำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศเมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน สามารถที่จะขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือมีพนักงานทำงานเสร็จก่อน เวลาที่กำหนด ส่วนเรื่องมีความตั้งใจ จะปฏิบัติงานรับผิดชอบให้สำเร็จกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในประเด็นนี้น้อยกว่าที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1. ลักษณะงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศต้องมีการวางแผนการทำงานให้ปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน
2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศควรมีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานให้เป็นการปฏิบัติแล้วทันต่อเวลาที่กำหนด
3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศต้องวางนโยบายการปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด
4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศต้องมีการอบรมพัฒนาให้พนักงานสามารถ พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
6. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศ ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเพื่อนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองวิสาหการ กรมช่างอากาศกับกองงานอื่นๆที่อยู่ภายใต้สังกัดของกรมช่างอากาศ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของข้าราชการในภาพรวม

## เอกสารอ้างอิง

- พิชญภา ศีลาอ่อน.(2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล.(2543).ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ.(2550) .*องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- 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.