

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก
Performance Competency of Non-commissioned Officers,
Wing 46 in Phitsanulok Province

กำชัย บุตรกร¹ ธนัสธา โรจนตระกูล² โชติ บดีรัฐ³
Kamchai Butakorn, Tanastha Rojanatrakul, Chot Bodeerat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำนวน 548 คน ด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$) 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ 3) แนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก พบว่าผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับสวัสดิการและขวัญกำลังใจให้อำนาจในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของตัวผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาถึงลักษณะงานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ และควรจัดทำแผนที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง และต้องกำหนดตัวชี้วัด หรือคุณสมบัติในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน; กองบิน 46

Received: 2024-04-18 Revised: 2024-04-30 Accepted: 2024-05-03

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Master of Public Administration Program Student, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Kamchai.b@psru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Assistant Professor Dr. Lecturer, Master of Public Administration Program, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: tangkwa_tk@hotmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Associate Professor Dr. Lecturer, Master of Public Administration Program, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Chotbodeerat@psru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance of the non-commissioned officers at Wing 46 in Phitsanulok province, 2) to study the motivational factors affecting their work performance, and 3) to suggest guidelines for increasing their performance. A sample consisted of were 548 Wing 46 Data were collected by questionnaires, and analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) the work performance of the non-commissioned officers at Wing 46 in Phitsanulok province was at the highest level ($\mu = 4.21$); 2) the Motivation factors affecting their performance were work success, respect, responsibility, and advancement in position with statistically significant at 0.05 level; and 3) the guidelines for increasing their performance suggested that their commanders should be aware and give importance for providing welfare, promoting morale, giving authority to make decisions, and listening to the opinions of subordinates. The commanders should consider the nature of the work appropriate for their positions and duties, and create a plan impacting on their career advancement in the positions based on the specific indicators or qualifications.

Keywords: performance competency; non-commissioned officers; Wing 46

บทนำ (Introduction)

องค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการจัดการจากทางภาครัฐ หรือภาคเอกชน แน่แน่นอนว่าสิ่งที่คอยช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ส่วนหนึ่งเป็นผลพวงมาจากการที่องค์กรมีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลงจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ได้ (พัชรา วาณิชชวิน, 2560: 14) แต่ก็ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเช่นกัน ปัจจัยนั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการของแต่ละองค์กร การที่บุคคลมีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในคราวเดียวกันด้วย (HREX.asia, 2019) ถ้าหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรเหล่านั้นก็จะพัฒนาไปได้อย่างช้า ดังนั้นความเจริญหรือความก้าวหน้าขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556: 1)

ปัจจุบันประเทศไทยตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ และกฎหมายต่าง ๆ ที่ได้บัญญัติขึ้น อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานภายใต้ความท้าทายใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพการ

งาน สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่ง หรือคนที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงาน พร้อมทั้งยังสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน ได้อย่างเป็นรูปธรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561) และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่ระบุไว้ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยสรุปใจความหมวด 4 ได้ว่า ให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจ พร้อมทั้งให้สามารถไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม หรือดูงานได้ เพื่อให้ข้าราชการนำสิ่งที่ได้จากการศึกษาหรือฝึกอบรมกลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, 2551) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.2561-2580 ฉบับนี้ เป็นการวางยุทธศาสตร์ระยะยาว โดยมุ่งเน้นกำลังพลเป็นสำคัญ ด้วยการตระหนักว่ากำลังพลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เจริญก้าวหน้า โดยผ่านประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้ (คณะกรรมการพัฒนากำลังพลทหารอากาศ กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2561: 19-22)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพกำลังพลกองทัพอากาศสู่องค์กรสมรรถนะสูง (SMART RTAF Move Forward to High Performance Organization ; RTAF HPO) เน้นการเติมเต็มศักยภาพกำลังพลให้มีคุณภาพ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ภายใต้บรรยากาศการทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ดี กำลังพลมีความผูกพันในองค์การจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดมูลค่า ซึ่งส่งผลดีต่อหน่วยงานและต่อกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นการยกระดับกองทัพอากาศสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization ; HPO)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างเสริมระบบการบริหารกำลังพลกองทัพอากาศสู่สากล (Strengthen RTAF Human Resource System through World Class Standard) เน้นการนำแนวคิดการบริหารกำลังพลตามผลการปฏิบัติงานด้วยแนวคิดสมรรถนะระดับสากลมาปรับใช้ในกองทัพอากาศให้เหมาะสมกับบริบทของกองทัพอากาศ จนเกิดประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในระบบการสรรหาคัดเลือก ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการเกษียณอายุราชการและระบบฐานข้อมูล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างเครือข่ายเข้มแข็งพร้อมนำกองทัพอากาศสู่การชั้นนำ (Strengthen Network Bring to Strengthen Organization) เน้นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความเป็นพันธมิตรที่ดีต่อกัน และเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันกับกองทัพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับองค์การสู่ความเป็น SMART RTAF อย่างยั่งยืน (Enhance Organization to be SMART RTAF Forever) เน้นความต่อเนื่องในการพัฒนากำลังพล พัฒนาระบบ พัฒนาเครือข่าย จนองค์การพร้อมสู่ความเป็นองค์การชั้นนำอย่างต่อเนื่องยั่งยืนด้วยพลวัตของกลไกภายในองค์การ

เพื่อให้กำลังพลสามารถใช้ศักยภาพที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานและองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดและความสามารถในการแข่งขันทางทหารในบทบาทของการป้องกันประเทศ เนื่องจากรัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในมาตรา 52 ว่า รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ

ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560, 2560)

จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของกองทัพอากาศ ดังคำกล่าวของ จอมพล สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าจักรพงษ์ภูวนาถ กรมหลวงพิษณุโลกประชานาถ (พระบิดาแห่งกองทัพอากาศ) ที่ว่า “กำลังในอากาศ เป็นโลอันแท้จริงอย่างเดียวที่จะป้องกันมิให้การสงครามมาถึงท่ามกลางประเทศของเราได้ ทั้งเป็นประโยชน์ใหญ่ยิ่งในการคมนาคมเวลาปกติ”

กองบิน 46 เป็นอีกหนึ่งหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ ที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนากำลังพลและการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นสำคัญ เนื่องจากกองบิน 46 มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศในการป้องกันประเทศ ซึ่งต้องใช้กำลังพลที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี แต่ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กองบิน 46 ยังมีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนบางส่วนที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งยังไม่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ทั้งยังเป็นผลดีต่อกองทัพอากาศในการบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค One of the Best Air Forces in ASEAN” ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย
 - 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัยตามแนวคิดของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน วันชัย ศกุนตนาค, 2555: 20-21) โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจมาใช้ในการศึกษา ประกอบไปด้วย 1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.การยอมรับนับถือ 3.ลักษณะงาน 4.ความรับผิดชอบ และ 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และสมรรถนะ

กองทัพอากาศ (จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, ม.ป.ป.: 1-2) ได้แก่ 1.สมรรถนะหลัก 2.สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และ 3.สมรรถนะในหน้าที่

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 548 คน โดยการเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ กองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาระหว่าง เดือน สิงหาคม 2566-กุมภาพันธ์ 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบไปด้วย 1.ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2.ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก 3.สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก และ 4.ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก แบบคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อกองบิน 46 เพื่อขอเก็บข้อมูลกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

3.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และอธิบายขั้นตอนวิธีการในการทำแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน และอายุราชการ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mu) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mu) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Sigma) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mu) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (Sigma) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ใช้สถิติการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนออภิปรายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.60 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 14.40 อยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.30 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.90 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.30 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 27.20 ระดับอนุปริญญา/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 22.60 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.00 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 0.40 ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศ พันจ่าอากาศเอก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาชั้นยศจ่าอากาศเอก คิดเป็นร้อยละ 34.10 ชั้นยศจ่าอากาศโท คิดเป็นร้อยละ 7.10 ชั้นยศพันจ่าอากาศตรี คิดเป็นร้อยละ 6.90 ชั้นยศพันจ่าอากาศโท คิดเป็นร้อยละ 6.50 ชั้นยศพันจ่าอากาศเอก (พิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 5.30 และชั้นยศจ่าอากาศตรี คิดเป็นร้อยละ 3.10 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.50 อัตราเงินเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.00 อัตราเงินเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.80 อัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.60 และ อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.50 และอายุราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมาอายุราชการ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.20 อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.00 และอายุราชการ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองบิน 46	ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน			
	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
สมรรถนะหลัก	4.22	0.49	มากที่สุด	2
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	4.15	0.49	มาก	3
สมรรถนะในหน้าที่	4.25	0.52	มากที่สุด	1
รวม	4.21	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายสมรรถนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มากที่สุดคือ สมรรถนะในหน้าที่ ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.52$) รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.49$) และน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.49$)

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ชั้นยศ อัตราเงินเดือน อายุราชการที่ต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จำแนกรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.315	0.105		12.506	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.213	0.039	0.235	5.408	0.000*
ด้านการยอมรับนับถือ	0.163	0.036	0.210	4.545	0.000*
ด้านลักษณะงาน	0.040	0.037	0.055	1.092	0.275
ด้านความรับผิดชอบ	0.229	0.040	0.292	5.774	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.063	0.018	0.116	3.447	0.001*
$R = 0.784, R^2 = 0.615$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.784 และ R Square เท่ากับ 0.615 ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 61.50 โดยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลและสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

5. ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จำแนกรายด้าน

5.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการและขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และเมื่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จควรที่จะยกย่องชมเชย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และสร้างการยอมรับนับถือให้กับตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอีกเช่นกัน

5.3 ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องรอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการ

เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและเกิดความคล่องตัว ทำให้ตัวผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

5.4 ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะ ก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการหรือมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ หรือทักษะของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความเหมาะสม ตรงกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ควรพิจารณาและวางแผนปรับโครงสร้าง เพื่อให้เกิดการรองรับการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก สามารถอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบิน 46 มีหน้าที่ในการเตรียมและใช้กำลัง จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงเพื่อให้เกิดความพร้อมและสามารถปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังส่งผลต่อกองทัพอากาศทำให้ยกระดับสู่การเป็น SMART RTAF อย่างยั่งยืน มีศักยภาพและความพร้อมทุกมิติในการขับเคลื่อนให้บรรลุภารกิจในทุกสถานการณ์ทั้งยามปกติหรือยามวิกฤตถูกเฉือนได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า ทั้งยังสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ว่า “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค One of the Best Air Forces in ASEAN” สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์วิรัช ชะนิดไทย และโชติ บดีรัฐ (2565: 160) พบว่า สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก สามารถจำแนกได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภารกิจและหน้าที่ส่วนใหญ่จะถูกมอบหมายให้เพศชายเป็นผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทในการทำงานที่มากกว่าเพศหญิง โดยพบได้จากข้าราชการนายทหารชั้นประทวน มักจะเป็นเพศชาย ในปริมาณที่มากกว่าเพศหญิง จึงเป็นสาเหตุให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ แยมชู (2563) พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อายุมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ยิ่งข้าราชการที่อายุน้อยจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงและดีกว่า ข้าราชการที่มีอายุที่มากตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.80 ของข้าราชการนายทหาร

ชั้นประทวนกองบิน 46 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ แยมชู (2563) พบว่า อายุ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำแนกตามตัวแปรชั้นยศ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีชั้นยศแตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ข้าราชการที่มีชั้นยศที่สูงขึ้น จะมีตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นแตกต่างกันออกไป อาจส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ ภูเขียว และธนิสสา โรจนตระกูล (2564: 224) พบว่า ข้าราชการทหารที่มียศ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำแนกตามตัวแปรอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ อัตราเงินเดือนที่มากขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้น เพราะเงินเดือนเปรียบเสมือนแรงจูงใจและขวัญกำลังใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือน ภาระและหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะแตกต่างกันไปตามเงินเดือน ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ พบว่า ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กองบิน 46 มีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุการรับราชการที่ต่างกัน ทำให้ประสบการณ์ในการทำงานอาจมีความแตกต่างออกไป จึงเป็นเหตุให้ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วัชรระ แยมชู (2563) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก ได้ร้อยละ 61.50 โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก และไม่อาจละเลยเรื่องดังกล่าวได้เลย แรงจูงใจเปรียบเสมือนเครื่องโน้มน้าวใจให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินการหรือการบริหารจัดการขององค์การนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ ผ่านการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การ และเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการได้ตอบสนองความต้องการของตน ก็จะมีพลังกายและพลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี ฉายจิตต์ (2565) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สนใจต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 83.80

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก

4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการ และขวัญกำลังใจ เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการและขวัญกำลังใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งปัจจัยของความสำเร็จในการทำงาน เพื่อชักจูง โน้มน้าว หรือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ ตำแหน่งงาน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ และคณะ (2566: 1) พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาที่ระดับสูง รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มากเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาไม่เกิดความหลากหลายทางความคิด และทำให้ตัวของผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีส่วนร่วมกับงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้ตัวผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ โดยการยอมรับนับถือ อาจมาในรูปแบบ การแสดงความยินดี การยอมรับ การยกย่องชมเชย ซึ่งการยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่กับการสำเร็จในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ แยมชู (2563) พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ

4.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ควรเปิดโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการคิดและการตัดสินใจเองได้ในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจได้เองในเรื่องที่ตนได้รับผิดชอบจะช่วยให้การทำงาน การสั่งการหรือการประสานกับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ต้องอยู่ในกฎระเบียบและไม่ขัดแย้งกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานกำหนดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิชัย และคณะ (2565: 16) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

4.4 ด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเลือกลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะนั้น จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการมอบหมายมีความเหมาะสม มีความสำคัญ และเกิดความพึงพอใจ

กับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวิทย์ และคณะ (2565: 16) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

4.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีอัตราไม่เพียงพอและไม่รองรับต่อข้าราชการเดิมและข้าราชการที่มาบรรจุใหม่ เรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ต้องพิจารณาและคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หากตัวผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หรือไม่สามารถเติบโตในสายอาชีพของตนได้ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี ฉายจิตต์ (2565) พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ควรมีการคาดการณ์ความสำเร็จความก้าวหน้าในสายงานและวางแผนในการทำงาน เพื่อพัฒนาวิทยฐานะของตนเองมีระเบียบวินัยในตนเองพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการมอบรางวัลและชื่นชมความสำเร็จของครูที่มีความสามารถควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนต่อนักเรียนและวิชาชีพ

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนเครื่องมือชี้วัดผลและภาพสะท้อนการปฏิบัติงานของ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนแต่ละบุคคล ซึ่งกองบิน 46 ได้ดำเนินการให้หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ของกองบิน 46 กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ปฏิบัติตามสมรรถนะที่กองทัพอากาศกำหนดขึ้น จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนนั้นอยู่ในระดับที่สูง พร้อมทั้งกำกับหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงให้คำนึงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นด้านของความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของข้าราชการเป็นสำคัญ เนื่องจากปัจจัยด้านต่าง ๆ นั้น ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อมุ่งหวังให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักและภารกิจที่กองบิน 46 หรือกองทัพอากาศมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี และทำให้กองทัพอากาศสามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค One of the Best Air Forces in ASEAN”

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และด้านกล้าคิดและเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง เนื่องจากประเด็นข้อเสนอแนะนี้มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อข้าราชการนายทหาร

ชั้นประทวนกองบิน 46 ที่อาจส่งผลกระทบถึงการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวนี้ อาทิเช่น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตนพึงมีในการคิด การวิเคราะห์ และการนำเสนอมุมมองที่ต่างออกไปจากเดิม เพื่อให้ได้ทางเลือกที่เพิ่มมากขึ้นในการนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เปิดกว้างทางความคิดและการนำเสนอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดที่แปลกใหม่ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งควรเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นที่ต่างออกไปจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ตัวผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนก็มีส่วนสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการคิดและแก้ไขปัญหาที่ทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

1.2 ด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ กองบิน 46 ควรมีการจัดอบรมหรือจัดทำโครงการให้กับข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 ในเรื่องของการทักษะการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาต่างชาติได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ ปัจจุบันทักษะการใช้ภาษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นอย่างมาก หากข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 เลือกใช้ภาษาหรือประโยคคำที่ไม่ถูกต้องหรือผิดหลักไวยากรณ์ อาจทำให้ความหมายที่ต้องการสื่อสารนั้นเปลี่ยนไปจากที่ต้องการ ทำให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานได้

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในส่วนของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานระหว่างนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน นำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกองบิน 46 จังหวัดพิษณุโลก เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในกองบินต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนว่ามีความแตกต่างกันน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อกองบินต่าง ๆ และกองทัพอากาศ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เอกสารประกอบการสอน). นครปฐม: โปรแกรมวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- กฤษณ์วิรัช ชะนิดไทย และโชติ บดีรัฐ. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. 8(2): 159-174.
- คณะกรรมการพัฒนากำลังพลทหารอากาศ กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.2561 - 2580 ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติด้วย“แผนพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ ระยะที่ 1 พ.ศ.2561 - 2565. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/axsrz>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.

- จักรินทร์ ภูเขียว และธันสา โรจนตระกูล. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning Development*. 6(3): 224-236.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (ม.ป.ป.). **บทความสมรณะ ทอ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://citly.me/1tXbN> สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. (2560 เมษายน 6). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551 มกราคม 25). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พัฒนภูมิ ภูวัฒนวินัย, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพงศ์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(9): 15-32.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561 ตุลาคม 13). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
- วัชร แยมชู. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวตรี ฉายจิตต์ (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ปริญญา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อังคณา ธนภาพพันธุ์ ดำรงค์ ถาวร และกุลิศรา ดับไศรก. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอัมพวา. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*. 6(2): 1-13.
- HREX.asia. (2019). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/7nX5r>. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.

