



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conferenceความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ
กองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธินThe Relationship Between Jop Characteristics, Organization and Work Efficiency: Performance of
Official Royal Thai Air Force Case Study Airyothin Command Unitมนทิรา ชาญธนเวทย์ (Montira chantanawet)¹สุพจน์ พันธุ์นิยม (Supot pantaneeya)²เสวียน เจนเขี้ยว (Sawien Jenkwao)³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ประชากรทั้งหมด 1,868 คน ได้แก่ ข้าราชการชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 470 คน และข้าราชการชั้นยศประทวน จำนวน 1,398 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยได้กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชั้นยศสัญญาบัตรมากที่สุด คือ ด้านผลย้อนกลับของงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ชั้นยศประทวนมากที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ และน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชั้นยศสัญญาบัตรมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกละแวกน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ชั้นยศประทวน มากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านค่าร้อยละ คือ ด้านความรู้สึกละแวกน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านชั้นยศสัญญาบัตร มากที่สุด คือ ด้านปริมาณ และน้อยที่สุดเท่ากัน คือ ด้านคุณภาพและด้านค่าใช้จ่าย ชั้นยศประทวน มากที่สุด คือ ด้านปริมาณ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² ดร. ภาควิชาจิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were 1) Independent study was to study the level job characteristics, Organization and Work Efficiency: performance of official Royal Thai Air Force case study Airyothin command unit 2) Independent study the relationship between job characteristics, Organization and Work Efficiency: performance of official Royal Thai Air Force case study Airyothin command unit the population was Air Force officer commissioned 470 people and Rank 1,398 people the samples group was 326 people selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage. about job characteristics were overall at highest level classification commissioned Highest average is reciprocal work and least average is job challenge classification Rank Highest average is Expected word and least average is job challenge about Organization were overall at highest level classification commissioned Highest average is Feeling and least average is Continuity classification Rank Highest average is norm and least average is Feeling about performance were overall at highest level classification commissioned Highest average is Quantity and the same average is Quality and cost side Rank Highest average is Quality and least average is time Relationship between job characteristics and Work Efficiency: performance is positive Relationship and Relationship between Organization and Work Efficiency: performance is positive Relationship the differences at .05 level

Keywords: Job characteristics, Organization performance, Work efficiency



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง องค์กรต่างๆก็มีการเปลี่ยนแปลง บทบาทและหน้าที่ องค์กรที่มีโครงสร้างและรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบ บุคลากรต่างร่วมมือกันทำงานกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เพราะบุคลากรในองค์กรทุกคนนั้นเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า องค์กรใดที่ต้องการความเจริญมากจึงต้องหาวิธีผูกมัดใจบุคลากรให้ยืนหยัดคงอยู่ และทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

งานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้นจำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของการงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกที่รวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ (ปกพนธ์ จันทศาสตร์, 2557: 15)

การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ซึ่งองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งคือ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำให้พนักงานเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กรแต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไปผลกระทบที่ตามมาคือทำให้งานที่ทำงานเกิดความล่าช้า หักดองชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงๆก็จะเป็นการสูญเสียภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554: 1) ความรู้สึกของความผูกพันต่อองค์กรเป็นการวัดประสิทธิภาพขององค์กร หากข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ก็จะทำให้ข้าราชการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยข้าราชการจะมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

การเตรียมกำลังกองทัพอากาศเพื่อให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามต่อความมั่นคงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นความท้าทายที่ต้องตระหนัก ซึ่งกองทัพอากาศจำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพ การฝึกกำลังป้องกันประเทศ พัฒนาโครงสร้างกำลังและยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสม แก่การป้องกันประเทศ ดำรงขีดความสามารถของกำลังทางอากาศ พัฒนาขีดความสามารถในมิติไซเบอร์ และเพิ่มการตระหนักรู้ในห้วงอวกาศ เพื่อการมุ่งไปสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้อย่างสมบูรณ์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

หน่วยบัญชาการอากาศโยธินเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศ มีภารกิจหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังภาคพื้น การป้องกันที่ตั้ง การต่อสู้อากาศยาน การปฏิบัติการพิเศษ และการดุริยางค์ มีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผลและตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านอากาศโยธินและดุริยางค์ มีผู้บังคับบัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบและเพื่อสอดคล้องกับนโยบาย ผบ.ทอ.ปี 62 ด้านกำลังพลพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังพลตามแนวคิดสมรรถนะ (competency) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศและการปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศ โดยใช้ประโยชน์จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและส่งเสริมการจัดการความรู้และการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำระบบงานการจัดการความรู้กองทัพอากาศมาใช้ ตลอดจน ประเมินความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่พัฒนาองค์ความรู้มาตรฐาน และทักษะกำลังพลมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (นโยบาย ผบ.ทอ., 2562: 5)

ด้วยเหตุนี้ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายจำนวนมาก และด้วยโครงสร้างหน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายภายในหน่วยงาน บุคลากรทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งความรู้ ความสามารถโดยตรงและด้วยปริมาณงานที่มีอยู่มากกว่าจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้งานเกิดความล่าช้าส่งผลกระทบต่อภารกิจของงานและความรู้สึกของบุคลากร ผู้วิจัยเล็งเห็นปัญหาและให้ความสำคัญกับความรู้สึกละเลยของบุคลากรในหน่วยงานเพราะความรู้สึกเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรเกิดความรักและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อที่จะคงอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์ (และกรอบแนวคิด ถ้ามี)

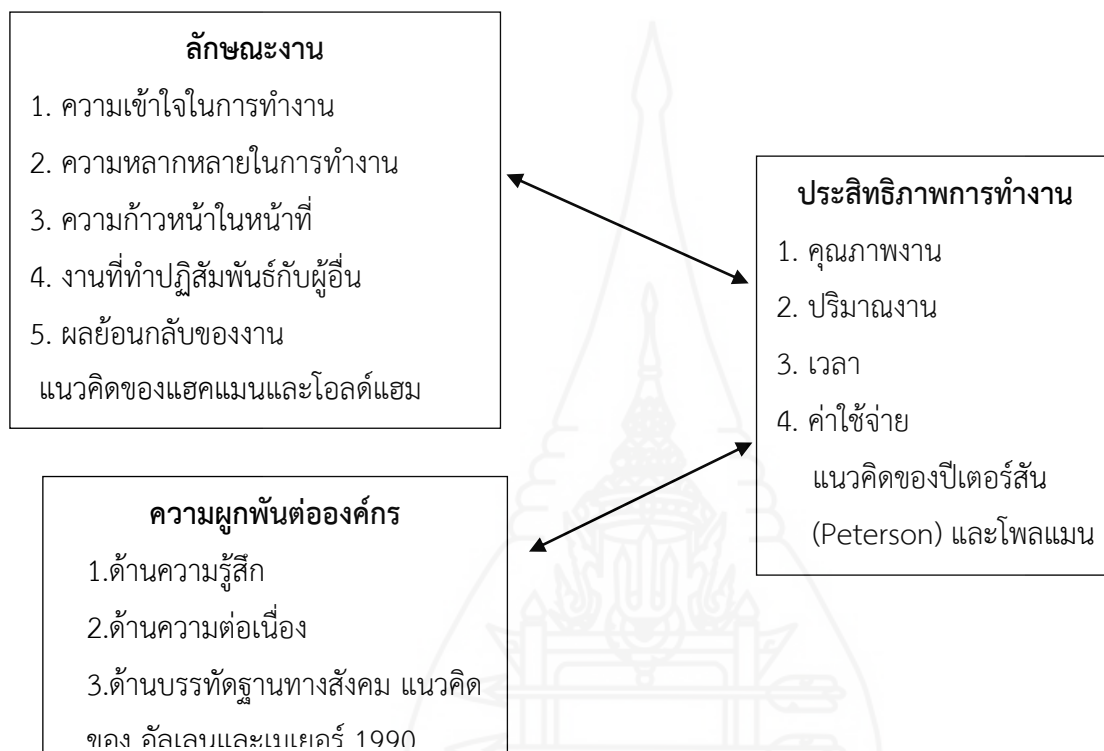
1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและ ความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางใดกับประสิทธิภาพการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางใดกับประสิทธิภาพการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองทัพอากาศ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ประชากรจำนวนทั้งหมด 1,868 คน โดยแบ่งแต่ละระดับชั้นยศ ดังนี้ คือ ระดับชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 470 คน ระดับชั้นยศประทวน จำนวน 1,398 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 326 คน โดยใช้สูตรการคำนวณ ของ Taro Yamane จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ด้านลักษณะงาน (3) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (4) ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามและส่วนที่ 2-4 เป็นมาตราประเมินค่าของลิเคิร์ท สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ (percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อการกระจายของข้อมูลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธินโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product Moment



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

correlation coefficient) นัยสำคัญทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ชั้นยศสัญญาบัตรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลย้อนกลับของงาน และด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ชั้นยศประทวน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ดังแสดงในตารางที่ 1 ระดับลักษณะงาน

ตารางที่ 1 ระดับลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ระดับชั้นยศ					
	ชั้นสัญญาบัตร			ชั้นประทวน		
	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
ด้านความเข้าใจในงาน	4.18	0.49	มาก	4.25	0.36	มาก
ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย	3.78	0.81	มาก	3.91	0.64	มาก
ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่	4.14	0.53	มาก	4.27	0.43	มาก
งานที่ทำปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.15	0.41	มาก	4.12	0.32	มาก
ผลย้อนกลับของงาน	4.19	0.58	มาก	4.23	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.49	มาก	4.15	0.39	มาก

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามชั้นยศ พบว่าชั้นยศสัญญาบัตรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึก และด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ชั้นยศประทวน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้สึกดังแสดงในตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับชั้นยศ						
ความผูกพันต่อองค์กร	ชั้นสัญญาบัตร			ชั้นประทวน		
	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
ด้านความรู้สึกรัก	3.98	0.71	มาก	4.11	0.56	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.82	0.94	มาก	4.21	0.63	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.92	0.79	มาก	4.24	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.72	มาก	4.19	0.53	มาก

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามชั้นยศ พบว่าชั้นสัญญาบัตรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณ และค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำที่สุดเท่ากัน คือ ด้านคุณภาพและด้านค่าใช้จ่าย ชั้นยศประทวน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณ และด้านค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายดังแสดงในตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับชั้นยศ						
	ชั้นสัญญาบัตร			ชั้นประทวน		
	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ	($\bar{X}$)	S.D	ระดับ
ด้านคุณภาพ	3.85	0.77	มาก	4.20	0.61	มาก
ด้านปริมาณ	4.18	0.63	มาก	4.33	0.44	มาก
ด้านเวลา	4.00	0.68	มาก	4.14	0.54	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.85	0.81	มาก	3.88	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97	0.62	มาก	4.14	0.49	มาก

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร		ด้านความ เข้าใจในงาน	ด้านลักษณะ งานที่ หลากหลาย	ด้านความ คาดหวังที่จะ ก้าวหน้าใน หน้าที่	งานที่ทำมี ปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ผลย้อนกลับ ของงาน	ประสิทธิภาพ การ ทำงาน
ด้านความเข้าใจใน งาน	Pearson	1	.717**	.826**	.635**	.818**	.701**
	Correlation		.000	.000	.000	.000	.000
		326	326	326	326	326	326
ด้านลักษณะงานที่ หลากหลาย	Pearson	.717**	1	.622**	.623**	.734**	.661**
	Correlation			.000	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
		326	326	326	326	326	326
ด้านความคาดหวัง ที่จะก้าวหน้าใน หน้าที่	Pearson	.826**	.622**	1	.374**	.840**	.719**
	Correlation		.000		.000	.000	.000
		326	326	326	326	326	326
งานที่ทำมี ปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	Pearson	.635**	.623**	.374**	1	.566**	.455**
	Correlation		.000	.000		.000	.000
		326	326	326	326	326	326
ผลย้อนกลับของ งาน	Pearson	.818**	.734**	.840**	.566**	1	.815**
	Correlation		.000	.000	.000		.000
		326	326	326	326	326	326
ประสิทธิภาพการ ทำงาน	Pearson	.701**	.661**	.719**	.455**	.815**	1
	Correlation		.000	.000	.000	.000	
		326	326	326	326	326	326



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน

		ด้าน ความรู้สึก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัด ฐาน	ประสิทธิภาพ การทำงาน
ตัวแปร					
ด้านความรู้สึก	Pearson Correlation	1	.765**	.528**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
		326	326	326	326
ด้านความต่อเนื่อง	Pearson Correlation	.765**	1	.765**	.726**
	d)	.000		.000	.000
		326	326	326	326
ด้านบรรทัดฐาน	Pearson Correlation	.528**	.765**	1	.601**
	d)	.000	.000		.000
		326	326	326	326
ประสิทธิภาพการทำงาน	Pearson Correlation	.806**	.726**	.601**	1
	d)	.000	.000	.000	
		326	326	326	326

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณศึกษา หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการส่วนใหญ่ได้ทราบผลงานจากงานที่ตนเองได้ลงมือกระทำว่าถูกต้องมากน้อยเพียงใดและมีประสิทธิภาพหรือไม่ และเพื่อให้ตนเองได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการพร้อมที่จะอุทิศตนเสียสละเพื่อองค์กรและยินดีที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มความสามารถให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะกาศ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อการของบุคลากร ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมะกาศ อยู่ในระดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการชั้นยศสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการจัดอันดับความสำคัญของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านที่ให้ค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่เพราะข้าราชการรู้สึกว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและเติบโตต่อไปในอนาคตโดยได้ปรับย้ายตำแหน่งงานให้สูงขึ้นและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถพัฒนางานอย่างสำเร็จ และผลย้อนกลับของงานได้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง และสามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านที่ให้ค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรู้สึก ข้าราชการรู้สึกถึงปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตนเอง พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาให้กับองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ทำงานและทุ่มเทกำลังแรงกำลังใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ และด้านความต่อเนื่อง ข้าราชการตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรคำนึงถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรจนถึงเกษียณอายุราชการ และไม่คิดจะโยกย้ายออกจากองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หน่วยงานหน่วยบัญชาการอากาศโยธินควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน โดยการจัดอบรมข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร หน่วยงานหน่วยบัญชาการอากาศโยธินควรมีรางวัล หรือค่าตอบแทนให้กับข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้ข้าราชการรู้สึกอยากอยู่ต่อและทำงานเพื่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ชัดเจนในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- พลอากาศเอก ชัยพฤกษ์ ดิษยะศริน, (2562). นโยบาย ผบ.ทอ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับ องค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร
- รัตนชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การค้นคว้าอิสระเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

