



Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/index>

Wad Wangtawantok Nakhon Si Thammarat, Thailand

pp. 222-245

บทความวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ
และสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก*

THE RELATIONSHIP MODEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE
RECOGNITION, WORKPLACE ENVIRONMENT AND WORKING
COMPETENCY AFFECTING THE DUTY PERFORMANCE OF
THE PERSONNEL AT ARMY AIR DEFENSE COMMAND (AADC)

สันติสุข พิทักษ์ศรี¹, พชรหทัย จารุทวิผลนุกูล¹Sunthisook phitakkeeree¹, Pashatai charutawephonnuakoon¹¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี¹Master of Business Administration Rangsit University, Pathum Thani, Thailand¹Corresponding author E-mail: oammee2531@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก และ 2) ศึกษาแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

* Received 27 October 2022; Revised 16 November 2022; Accepted 19 November 2022

400 คน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเวลช์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลงานวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานในด้านความมีวินัยและเสียสละ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\beta = 0.275$) และ 2) รูปแบบและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ พบว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีบรรยากาศองค์การในด้านการยอมรับที่ดี

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์, การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, บรรยากาศขององค์การ, สมรรถนะในการทำงาน, กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study demographic factors, organizational culture recognition, workplace environment, and working competency affecting the duty performance of the personnel at Army Air Defense Command (AADC), and 2) to study the model and development guidelines on the duty performance of the personnel at Army Air Defense Command (AADC). This research was conducted using mixed methods as follows; 1) the quantitative research, using questionnaires to collect data from a sample group of 400 AADC personnel, and 2) the qualitative research, using an in-depth interview with three key informants to explore the views and experiences, and using content analysis. Statistical methods used for the analysis

were descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics: t-test, One-way ANOVA, Welch test, and Multiple Regression Analysis. The research revealed that 1) demographic factors, factors of organizational culture recognition in terms of achievement culture and bureaucratic culture, factors of workplace environment in terms of responsibility and support, and factors of working competency in terms of discipline and sacrifice, focusing on achievement, cooperation, and accumulation of expertise in the occupation affected the efficiency of duty performance of AADC personnel, in overall, with a statistical significance at 0.05 level, which was consistent with the hypothesis. The most influential factor was the accumulation of expertise in the occupation ($\beta = 0.275$). And 2) according to the model and development guidelines, it was revealed that a positive workplace environment in terms of acceptance was required for the efficient performance.

Keywords: Relationship Model, Organizational Culture Recognition, Workplace Environment, Working Competency, Personnel at Army Air Defense Command (AADC),

บทนำ

กองทัพบกถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันประเทศ จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์กองทัพบกและมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถที่สูงขึ้น โดยการพัฒนากำลังพล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองทัพบก และสามารถนำกองทัพบกไปสู่ความสำเร็จได้ (กฤษณะ นันทะวิชัย, 2560) สอดรับกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2555 ที่ให้ความสำคัญเร่งด่วนกับความมั่นคงที่เป็นหลักของประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทหารที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพิทักษ์อธิปไตยของชาติ รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ดังนั้น สิ่งสำคัญต่อกองทัพบกในการดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือการมีกำลังพลที่เพียบพร้อมไปด้วยศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกองทัพบก จึงต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม

และยกระดับขีดความสามารถของกำลังพลอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ จึงมีการกำหนดให้สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารจัดการภายในองค์การด้านทหารในยุคปัจจุบัน โดยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้กำลังพลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้หน่วยงานทุกประเภททั้งหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุน นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน โดยกองบัญชาการกองทัพไทยได้กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร จำนวนทั้งสิ้น 5 มิติ ประกอบด้วย ความมีวินัยและเสียสละ จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความร่วมแรงร่วมใจ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแบ่งระดับสมรรถนะแต่ละมิติออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับการปกครองที่แบ่งการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น รวมไปถึงการประเมินผลงานของข้าราชการทหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (กรมกำลังพลทหาร, 2563)

ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การไปสู่ความสำคัญ ซึ่งหลักการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสมาชิกในองค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันมุ่งเน้นในการสร้างมูลค่าจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ (ชูชัย สมितिไกร, 2550) นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การที่มีความเอื้ออาทรสามัคคีในที่ทำงาน ทำให้เกิดสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (กฤตณัฐ จันทร, 2560)จากหลักฐานเชิงประจักษ์ในงานวิจัยของ พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านบวดย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก (พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน, 2554) ส่วนบรรยากาศองค์การในด้านลบถ้ามีมากเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลไปยังประสิทธิภาพและผลงาน แต่จะช่วยให้เกิดการพัฒนา และหากบุคลากรกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ โดยอาศัยศูนย์รวมของจิตใจและวิถีชีวิตที่สอดคล้องกันกับวัฒนธรรมในองค์การจะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด (สมาพร ภูวิจิตร และคณะ, 2558)

จากสถานการณ์ที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก เพื่อหาหลักที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการทหารที่เป็นรั้วของชาติ นำมาซึ่งพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์การ ยิ่งไปกว่านั้นจะส่งผลกระทบในวงกว้าง ให้เกิดความเป็นปึกแผ่นของกำลังพลในหน่วยงานและยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนรับผิดชอบหรือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก
2. เพื่อสร้างรูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และตอนที่ 2 ศึกษาเชิงคุณภาพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กำลังพลของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ขั้นตอนที่ 2 เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยต้องเป็นกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 3 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในลักษณะที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ 3) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 4) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในการทำงาน 5) แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามเชิงปริมาณ ส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 6 ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การวัดความคิดเห็นตามแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากบุคลากรของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก

การทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ไพศาล วรคำ ผลการทดสอบพบว่า มีค่ามากกว่า 0.6 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ (ไพศาล วรคำ, 2554)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงตัวอย่าง คือกำลังพล กองทัพบก สังกัดอื่น ๆ ไปทำการทดสอบ และทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีของ Cronbach's Alpha (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558) ผลการทดสอบพบว่า มีค่ามากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม เลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิกับกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก จำนวน 400 คน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักคือนายทหารสัญญาบัตรจากกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก จำนวน 3 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 ถึงข้อมูลส่วนที่ 5

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Sample t-Test และการทดสอบความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test ก่อน ในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F - test) เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD ส่วนในกรณีความแปรปรวนไม่เท่ากันจะใช้ Welch Test เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Games - Howell

สมมติฐานที่ 2 ถึงสมมติฐานที่ 5 เป็นการทดสอบความสามารถในการพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Enter ในการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ และนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบและสมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน

1.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 25 ปี (ร้อยละ 33.50) สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 48.50) เป็นทหารชั้นประทวน (ร้อยละ 65.50) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 58.75) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 30.00) และมีอายุราชการ 1-5 ปี (ร้อยละ 30.50)

1.1.2 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 4.32$)

1.1.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.27$)

1.1.4 ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีวินัย และเสียสละ ($\bar{X} = 4.48$) และ (4) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.38$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.38$)

1.1.5 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะในการทำงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานในด้านความมีวินัยและเสียสละ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก แตกต่างกัน ในภาพรวม โดยใช้สถิติ โดยใช้ Independent Sample t-Test และ One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F - test ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูล ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก แตกต่างกัน ในภาพรวม

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Games-Howell
- อายุ	Welch Test	0.000*	สอดคล้อง	เปรียบเทียบ 5 คู่
- สถานภาพการสมรส	F-Test	0.221	ไม่สอดคล้อง	ไม่ทดสอบ
- ระดับชั้นยศ	t-Test	0.000*	สอดคล้อง	ไม่ทดสอบ
- ระดับการศึกษาสูงสุด	Welch Test	0.000*	สอดคล้อง	เปรียบเทียบ 4 คู่

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูล ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก แตกต่างกันในภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย	ผลทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วย Games-Howell
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Welch Test	0.000*	สอดคล้อง	เปรียบเทียบ 4 คู่
- อายุราชการ	Welch Test	0.001*	สอดคล้อง	เปรียบเทียบ 2 คู่

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปผลทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม

ตัวแปร	β	Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ			
- วัฒนธรรมแบบปรับตัว	0.030	0.440	ไม่สอดคล้อง
- วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.019	0.039*	สอดคล้อง
- วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	-0.041	0.415	ไม่สอดคล้อง
- วัฒนธรรมแบบราชการ	0.128	0.001*	สอดคล้อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศองค์การ			
- โครงสร้างองค์การ	0.029	0.613	ไม่สอดคล้อง
- มาตรฐานงาน	0.076	0.229	ไม่สอดคล้อง
- ความรับผิดชอบ	0.127	0.013*	สอดคล้อง
- การยอมรับ	-0.037	0.515	ไม่สอดคล้อง
- การสนับสนุน	-0.107	0.044*	สอดคล้อง
- ข้อผูกพัน	0.023	0.697	ไม่สอดคล้อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านสมรรถนะในการทำงาน			

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปผลทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม(ต่อ)

ตัวแปร	β	Sig.	ผลการทดสอบ
--------	---------	------	------------

- ความมีวินัยและเสียสละ	0.133	0.006*	สอดคล้อง
- จริยธรรม	-0.022	0.705	ไม่สอดคล้อง
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.202	0.000*	สอดคล้อง
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ด้านสมรรถนะในการทำงาน			
- ความร่วมแรงร่วมใจ	0.106	0.031*	สอดคล้อง
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน	0.275	0.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ($\beta = 0.275$) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\beta = 0.202$) ความมีวินัยและเสียสละ ($\beta = 0.133$) วัฒนธรรมแบบราชการ ($\beta = 0.128$) ความรับผิดชอบ ($\beta = 0.127$) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\beta = 0.109$) การสนับสนุน ($\beta = -0.107$) และความร่วมแรงร่วมใจ ($\beta = 0.106$) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 87.9

2. รูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก สามารถนำเสนอผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การพัฒนาหัวข้อนี้ส่วนใหญ่จะมีตัวแปรคือเวลา โดยยังมีเวลาทำงานมากจะส่งเสริมและสร้างความเชี่ยวชาญได้อย่างดี หากต้องการให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น สามารถจัด Unit School หรือการทำงานลักษณะที่เป็นงานเฉพาะบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่นั้น โดยใช้เวลานั้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าปกติ และควรต่อยอดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้สูงมากขึ้นด้วย รวมถึงการฝึกงานของกำลังพลบรรจุใหม่ เพื่อทดลองทำงานที่ตนเองถนัด เมื่อได้ทำงานที่ตนเองถนัดก็จะสามารถดึงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้สูงสุด และทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศ Sand box ให้กำลังพลได้กล้าลองผิดลองถูก กล้าสร้างสรรค์ในงานของตนเองที่ถนัด การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในห้วงเวลาเหมาะสม และสุดท้ายมีการทดสอบวัดระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวชี้วัดประเมินผลงาน เพื่อยกระดับพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 วัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาหัวข้อนี้ต้องเริ่มจากการพัฒนาจากผู้นำที่กำหนดความมีคุณค่าในผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะใช้วิธีใด ๆ ก็ตามให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เกิดมาตรฐานที่ควรจะเป็น เช่น การจัดการแข่งขัน การเสริมแรงทางบวกด้วยการให้รางวัลแก่

บุคคลหรือทีมที่ทำผลงานได้อย่างดี ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทำงานและผลงานที่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความมีวินัยและความเสียสละ การพัฒนาหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่เกิดจากค่านิยมและพื้นฐานของสังคมที่ถูกปลูกฝังกันมาในแต่สังคมซึ่งจะต้องเริ่มปรับตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงหน่วยงาน ในส่วนของการพัฒนาตามหน่วยงานนั้น สามารถทำได้บางส่วนโดยการปลูกฝังหรือหาวิธีที่จะสอนและสร้างให้เป็นตัวอย่าง เช่น การให้ภารกิจที่ทำทนายและการทำงานกันเป็นทีม เพื่อที่จะได้มีโอกาสเห็นความมีวินัยและความเสียสละของกันและกันภายในทีม อีกทั้งยังสามารถแนะนำ ปรับพฤติกรรม แนวความคิดของกำลังพลได้ด้วย

2.4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรพัฒนาวัฒนธรรมแบบราชการในทางที่ถูกต้อง เนื่องจากในหลาย ๆ หน่วยงานมีวัฒนธรรมแบบราชการที่มีทั้งด้านดีและไม่ดี ควรพัฒนาเรื่องของการเสริมแรงทางบวกและไม่เดือดร้อนผู้อื่น จัดให้มีวัฒนธรรมดี ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เบียดเบียนและไม่สร้างทัศนคติเชิงลบแก่เพื่อนร่วมงาน เช่น การส่งเสริมให้คนที่ตั้งใจทำงาน ด้วยการเลื่อนขั้นเร็วกว่าหรือการเพิ่มผลตอบแทน นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและเข้าใจในวัฒนธรรมของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ให้คุณค่าและปฏิบัติตอบสนองไปในแนวทางแบบเดียวกัน

2.5 ความรับผิดชอบ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรเป็นการพัฒนาในส่วนของตัวบุคคล ผู้ที่มีความรับผิดชอบควรให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ผู้ที่มีความรับผิดชอบน้อยควรให้ฝึกการทำงานอยู่บ่อย ๆ โดยอาจจะเริ่มจากทำงานเล็กไปใหญ่ ซึ่งไม่ได้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและเมื่อฝึกฝนจนได้ตามมาตรฐาน ค่อยให้ทำงานที่ยากและท้าทายขึ้นตามลำดับ ถึงแม้การให้งานแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบเป็นเรื่องง่ายของผู้บังคับบัญชา แต่ก็ไม่ควรให้งานเฉพาะผู้มีความรับผิดชอบโดยปล่อยให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบน้อยไม่ทำอะไรเพื่อพัฒนาตนเองเลย ซึ่งจะเป็นการลดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลนั้นในอนาคต

2.6 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรเน้นการสร้างระบบของหน่วยงานที่เข้มแข็ง มีความเป็นระเบียบ มีการเน้นย้ำและทำงานตามลำดับที่ควรจะเป็น ไม่ข้ามขั้นตอนจนเกิดความผิดพลาด ส่งผลต่อผลงาน ควรสร้างระบบของการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาที่ถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินการทำงานเป็นไปอย่างตามระบบและระเบียบ เมื่อรักษาระบบดังกล่าวไว้ งานก็จะสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.7 การสนับสนุน การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี คือ การสนับสนุนระหว่างการทำงาน

เพื่อให้การทำงานราบรื่นไปสู่ผลงานได้โดยง่ายไม่ติดขัด ทั้งด้านทรัพยากร เครื่องมือ หรือเวลา และการเสริมแรงทางบวก อาจจะเป็นกำลังใจหรือผลตอบแทนในการทำงาน หรือมอบรางวัลแห่งความสำเร็จ จะทำให้ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.8 ความร่วมแรงร่วมใจ การพัฒนาหัวข้อนี้ สามารถพัฒนาได้โดยผู้บังคับบัญชา ทำการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อให้กลุ่มหรือทีมงานได้มีโอกาสร่วมกันทำงาน ในส่วนของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน ควรมีผู้นำที่มีความเป็นผู้นำ สามารถเสริมแรงหรือจูงใจคน ภายในทีมในการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ได้ หากทีมงานเกิดการร่วมแรงร่วมใจทำงานกัน อย่างมาก ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก

1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะในการทำงาน

1.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาที่พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ส่วนใหญ่มีอายุ ในช่วง 18 - 25 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน เป็นทหารชั้นประทวน จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยในช่วง 15,001 - 20,000 บาท และมีอายุราชการในช่วง 1 - 5 ปี แสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก มีอายุยังไม่มาก มีระดับการศึกษาและรายได้ที่ไม่สูงมากนัก แต่มีครอบครัวเร็ว สะท้อนให้เห็นถึงสถานะครอบครัวของทหารชั้นประทวน ซึ่งเป็นทหารชั้นผู้น้อยได้เป็นอย่างดี โดยปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอายุตัวและ

สถานภาพการสมรส เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าและยังมีสถานภาพโสด ตามที่ นรเศรษฐ์ สุจริตจันทร์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในส่วนกองทัพอากาศ” โดยผลการศึกษาพบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรสของผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และรายได้ของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน (นรเศรษฐ์ สุจริตจันทร์, 2559)

1.1.2 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การกระทำตามกฎระเบียบ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เหตุผลหรือข้อมูลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การของวิชาชีพ “ทหาร” ได้เป็นอย่างดี มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550) สำหรับการมีวัฒนธรรมแบบราชการนั้น เป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่มีเสถียรภาพสูง ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น เน้นการยอมรับจากภายนอกองค์การและการบรรลุผลสำเร็จให้สมบูรณ์และดีที่สุด เน้นความขยัน ความมุ่งมั่น การแข่งขันในที่ทำงานเพื่อสร้างผลงาน (Daft, R. L., 1999) นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การ มุ่งเน้นการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์การของท่านมุ่งเน้นการกระทำตามกฎระเบียบนั้น ยังสะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของกองทัพนั้นมีความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง (Large Power Distance) (Hofstede, G. et al, 2005) กล่าวคือ บุคลากรระดับหัวหน้ามีจำนวนมาก ระดับชั้นโครงสร้างเป็นแบบแนวสูงมีช่องว่างของระบบเงินเดือนระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่ง และกำหนดวิธีการติดต่อสื่อสาร และให้ความสนใจในงานสูง แต่ความสัมพันธ์ต่ำ ผู้บังคับบัญชามีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งผลการศึกษาของ ศศิธร ยติรัตนกัญญา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” โดยพบว่า วัฒนธรรมราชการอยู่ในระดับมากที่สุด

เช่นกัน แสดงให้เห็นถึงการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นกองทัพ หรือมหาวิทยาลัย ล้วนมีความตระหนัก และต้องปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผลการวิจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ของกำลังพลในกองทัพ หรือบุคลากร ในมหาวิทยาลัย มีรูปแบบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมราชการเช่นเดียวกัน (ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558)

1.1.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จากผลการศึกษาที่พบว่า บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ และด้านข้อผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านข้อผูกพัน แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศองค์การของทหาร ที่มุ่งเน้นการหล่อหลอมความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของกำลังพลในกองทัพ ที่มีความเข้าใจหรือเกิดการรับรู้การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีต่อประเภทขององค์การที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ โดยเกิดเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์การในรูปแบบมิติของการให้ความผูกพัน (Dessler, G., 1976) ซึ่งบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก นั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ กล่าวคือ กำลังพลซึ่งเป็น “ทหาร” ย่อมถูกฝึกให้มีวินัย และทำงานร่วมกันเป็นทีม การได้รับการหล่อหลอมดังกล่าว ย่อมเกิดเป็นความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน อันเป็นบรรยากาศองค์การที่ได้รับการสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Haiman, T. et al., 1985) ซึ่งไพบุลย์ โกลมทัต ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย” กล่าวไว้ว่า กองบัญชาการกองทัพไทยมีการปลูกฝังค่านิยมหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสามารถเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านความกล้าหาญ (Courage) และด้านความเป็นทหารอาชีพ (Professionalism) (ไพบุลย์ โกลมทัต, 2555) ซึ่งล้วนหลอมรวม ก่อให้เกิดความผูกพันทั้งสิ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

1.1.4 ปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า สมรรถนะในการทำงานในด้านความมีวินัยและการเสียสละ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การศึกษาความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของท่านอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า องค์กรทหารในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของกำลังพล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามที่ อาเรีย อินันชัย ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้การพัฒนากระบวนการหรือวิธีการทำงานให้ได้ผลดีขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ตัวบ่งชี้ความเต็มใจที่จะให้บริการที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตัวบ่งชี้ความสนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของตน (อาเรีย อินันชัย, 2558)

1.1.5 ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงาน จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรในด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน ปัจจัยสมรรถนะในการทำงานในด้านความมีวินัยและเสียสละ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ทั้งสิ้น ดังนั้น หากพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ต้องการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ในด้านสร้างรูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกนั้น จึงควรออกแบบให้เกิดการสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ตามที่ รัตนมณี สุขใจ ได้ศึกษาพบว่า กองทัพบกมีนโยบาย และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนและระยะเวลาที่แน่นอน มีระบบการฝึกศึกษากำลังพลทุกระดับ มีคลังความรู้ มีระบบสารสนเทศพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้พัฒนาเครือข่ายของผู้เรียนได้ สำหรับประเด็นปัญหา คือ กำลังพลบางส่วนขาดความรู้

ความเข้าใจ กำลังพลบางส่วนขาดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ โดยรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกองทัพบกแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติด้านการบริหารจัดการ 2) มิติด้านการบริหารจัดการความรู้ 3) มิติด้านการบริหารจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การมีผู้รับผิดชอบหลัก การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเผยแพร่ความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องอาศัยการหล่อหลอมของแต่ละปัจจัยเข้าด้วยกัน (รัตนมณี สุยะใจ, 2561)

2. รูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก สามารถนำเสนอผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การพัฒนาหัวข้อนี้ส่วนใหญ่จะมีตัวแปรคือเวลา โดยยังมีเวลาทำงานมากจะส่งเสริมและสร้างความเชี่ยวชาญได้อย่างดี หากต้องการให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น สามารถจัด Unit School หรือการทำงานลักษณะที่เป็นงานเฉพาะบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่นั้น โดยใช้เวลานั้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าปกติ และควรต่อยอดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานนั้นให้สูงมากขึ้นด้วย รวมถึงการฝึกงานของกำลังพลบรรจุใหม่ เพื่อทดลองทำงานที่ตนเองถนัด เมื่อได้ทำงานที่ตนเองถนัดก็จะสามารถดึงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้สูงสุด และทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศ Sand box ให้กำลังพลได้กล้าลองผิดลองถูก กล้าสร้างสรรค์ในงานของตนเองที่ถนัด การหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในห้วงเวลาเหมาะสม และสุดท้ายมีการทดสอบวัดระดับความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวชี้วัดประเมินผลงาน เพื่อยกระดับพัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ รัชนิดา รักษากุลจันทน์ ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยพบว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา ยกย่องระดับคุณภาพของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ (รัชนิดา รักษากุลจันทน์, 2560)

2.2 วัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาหัวข้อนี้ต้องเริ่มจากการพัฒนาจากผู้นำที่กำหนดความมีคุณค่าในผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะใช้วิธีใด ๆ ก็ตามให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เกิดมาตรฐานที่ควรจะเป็น เช่น การจัดการแข่งขัน การเสริมแรงทางบวกด้วยการให้รางวัลแก่บุคคลหรือทีมที่ทำผลงานได้อย่างดี ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทำงานและผลงานที่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับประกอบ คงยะมาศ และคณะ ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (ประกอบ คงยะมาศ และคณะ, 2562) แสดงให้เห็นว่าการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 ความมีวินัยและความเสียสละ การพัฒนาหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่เกิดจากค่านิยมและพื้นฐานของสังคมที่ถูกปลูกฝังกันมาในแต่สังคมซึ่งจะต้องเริ่มปรับตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนไปถึงหน่วยงาน ในส่วนของการพัฒนาตามหน่วยงานนั้น สามารถทำได้บางส่วน โดยการปลูกฝังหรือหาวิธีที่จะสอนและสร้างให้เป็นตัวอย่าง เช่น การให้ภารกิจที่ทำหยาและการทำงานกันเป็นทีม เพื่อที่จะได้มีโอกาสเห็นความมีวินัยและความเสียสละของกันและกันภายในทีม อีกทั้งยังสามารถแนะนำ ปรับพฤติกรรม แนวความคิดของกำลังพลได้ด้วย สอดคล้องกับ กฤษณ์ดนัย อิทธิมณฑล ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ของกองทัพบก โดยพบว่า กองทัพบกมุ่งเน้นการผลิตพลทหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันของชาติ มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัยเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา รักในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นทหารและเครื่องแบบทหาร มีความรู้ความสามารถตามที่กองทัพบกกำหนด รวมทั้งมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรักรับ กล้าหาญ เสียสละ มีจิตวิญญาณการเป็นทหารอาชีพอย่างแท้จริง (กฤษณ์ดนัย อิทธิมณฑล, 2560)

2.4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรพัฒนาวัฒนธรรมแบบราชการในทางที่ถูกต้อง เนื่องจากในหลาย ๆ หน่วยงานมีวัฒนธรรมแบบราชการที่มีทั้งด้านดีและไม่ดี ควรพัฒนาเรื่องของการเสริมแรงทางบวกและไม่เดือดร้อนผู้อื่น จัดให้มีวัฒนธรรมดี ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เบียดเบียนและไม่สร้างทัศนคติเชิงลบแก่เพื่อนร่วมงาน เช่น การส่งเสริมให้คนที่ตั้งใจทำงาน ด้วยการเลื่อนขั้นเร็วกว่าหรือการเพิ่มผลตอบแทน นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและเข้าใจในวัฒนธรรมของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ให้คุณค่าและปฏิบัติตอบสนองไปในแนวทางแบบเดียวกัน

สอดคล้องกับวัลลภ บุตรเกตุ ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการ ได้แก่ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ และการตัดสินใจ (วัลลภ บุตรเกตุ, 2562)

2.5 ความรับผิดชอบ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรเป็นการพัฒนาในส่วนของตัวบุคคล ผู้ที่มีความรับผิดชอบควรให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม ผู้ที่มีความรับผิดชอบน้อยควรให้ฝึกการทำงานอยู่บ่อย ๆ โดยอาจจะเริ่มจากทำงานเล็กไปใหญ่ ซึ่งไม่ได้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและเมื่อฝึกฝนจนได้ตามมาตรฐาน ค่อยให้ทำงานที่ยากและท้าทายขึ้นตามลำดับ ถึงแม้การให้งานแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบเป็นเรื่องง่ายของผู้บังคับบัญชา แต่ก็ไม่ควรให้งานเฉพาะผู้มีความรับผิดชอบโดยปล่อยให้ผู้ที่มีความรับผิดชอบน้อยไม่ทำอะไรเพื่อพัฒนาตนเองเลย ซึ่งจะเป็นการลดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลนั้นในอนาคต สอดคล้องกับ วีระยุทธ สมหมาย และชยุต ภวานันท์กุล ซึ่งได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะฉัง จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า การปลูกฝังในเรื่องความเป็นผู้นำทางทหารของโรงเรียนเตรียมทหาร (โรงเรียนเตรียมทหาร) มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 4 ด้าน ของนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหาร คือ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีรูปแบบกิจกรรม เชิงบวกที่มุ่งให้บุคลากรได้ฝึกพัฒนาตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมาย ความรับผิดชอบและ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ให้ได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคลากรพัฒนานตนเองอยู่เสมอ (วีระยุทธ สมหมาย และชยุต ภวานันท์กุล, 2565)

2.6 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ การพัฒนาหัวข้อนี้ ควรเน้นการสร้างระบบของหน่วยงานที่เข้มแข็ง ความเป็นระเบียบ มีการเน้นย้ำและทำงานตามลำดับที่ควรจะเป็น ไม่ข้ามขั้นตอนจนเกิดความผิดพลาด ส่งผลต่อผลงาน ควรสร้างระบบของการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาที่ถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินการทำงานเป็นไปอย่างตามระบบและระเบียบ เมื่อรักษาระบบดังกล่าวไว้ งานก็จะสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จิตภาพร เกษประดิษฐ์ ซึ่งได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง (จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563)

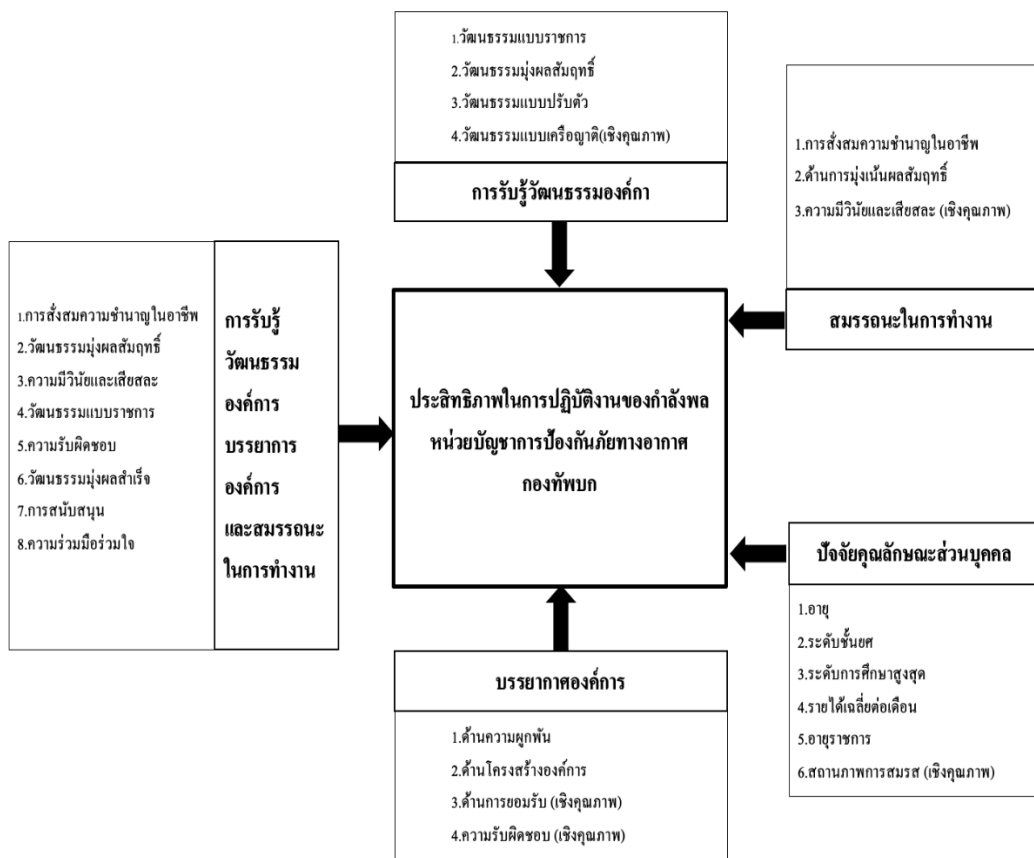
2.7 การสนับสนุน การพัฒนา หัวข้อนี้ ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี คือ การสนับสนุนระหว่างการทำงาน เพื่อให้การทำงานราบรื่นไปสู่ผลงานได้โดยง่ายไม่ติดขัด ทั้งด้านทรัพยากร เครื่องมือ หรือเวลา และการเสริมแรงทางบวก อาจจะเป็นกำลังใจหรือผลตอบแทนในการทำงาน หรือมอบรางวัลแห่งความสำเร็จ จะทำให้ในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับโยธิน ไพรพนานนท์ และคณะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระบบการผลิตกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารประกอบด้วยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุน การพัฒนา สำหรับปัจจัยสนับสนุนการฝึก พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนอกจากจะมีกำลังรบที่เข้มแข็งแล้ว อาวุธยุทโธปกรณ์ก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ปัจจุบันมีค่อนข้างจำกัด ในส่วนของงบประมาณ หน่วยฝึกได้รับงบประมาณจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่มีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งบุคลากรฝึกมีแทบทุกหน่วยฝึก เนื่องจากมีครูฝึกเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ส่วนกิจกรรมเสริม พบว่าทุกกิจกรรมมีความเหมาะสม เพราะเป็นการปลูกฝังให้นักศึกษาวิชาทหารเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ รู้จักเสียสละเพื่อสังคม มีคุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดี และไม่ยุ่งกับยาเสพติด พร้อมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และเพิ่มทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา (โยธิน ไพรพนานนท์ และคณะ, 2563)

2.8 ความร่วมแรงร่วมใจ การพัฒนาหัวข้อนี้ สามารถพัฒนาได้โดยผู้บังคับบัญชาทำการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อให้กลุ่มหรือทีมงานได้มีโอกาสร่วมกันทำงานในส่วนของผู้ปฏิบัติหรือทีมงาน ควรมีผู้นำที่มีความเป็นผู้นำ สามารถเสริมแรงหรือจูงใจคนภายในทีมในการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ได้ หากทีมงานเกิดการร่วมแรงร่วมใจทำงานกันอย่างมาก ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับกิตติเดช เขียวฉะอ่อน ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า

ความร่วมมือแรงร่วมใจ หรือการทำงานเป็นทีม นั้น สามารถเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของงานนั้น ๆ ได้ โดยที่อาศัยความร่วมมือร่วมพลังในการทำงานเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ ไล่เรียงจนมาถึงพนักงานในทุก ๆ ระดับ (กิตติทัช เขียวฉะอ้อน, 2560) นอกเหนือจากนี้ในองค์การจะต้องพิจารณาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้ด้วยดีจนก่อให้เกิดผลของงานที่ถือว่ามีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องของแรงจูงใจในการทำงานและการสื่อสารกันภายในองค์การและสื่อสารกันระหว่างบุคคล

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก การให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การมีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ สภาพแวดล้อมที่สะอาด ย่อมทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้กำลังพลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ทำให้ได้รูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ได้องค์ความรู้ใหม่ ดังภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ที่มา : สรุปรโดยผู้วิจัย, 2565

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า รูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก การให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การมีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ สภาพแวดล้อมที่สะอาด ย่อมทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีและส่งผลให้กำลังพลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ทำให้ได้รูปแบบและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมราชการสูงที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าว ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการมุ่งปลูกฝังระเบียบ วินัย และการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของกำลังพลได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าวัฒนธรรมแบบราชการ จะช่วยให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างมีระเบียบ

เรียบร้อย ในด้านบรรยากาศขององค์กรนั้น การมีการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และมีการสนับสนุนในการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อความปกติสุข แสดงให้เห็นถึงมุมมอง ความคิดของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในหน่วยงานของตนเองว่าช่วยให้เกิดความรัก ความสามัคคีในการหน่วยงาน ความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความมีวินัยและเสียสละ แสดงให้เห็นถึงมุมมอง ความคิดของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ที่มีต่อสมรรถนะในการทำงานในหน่วยงานของตนเองว่ามีการยึดถือวินัยเป็นสำคัญ ที่สำคัญคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ทั้งสิ้น ข้อเสนอแนะ การวิจัยในครั้งต่อไปอาจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์กร และสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมไปถึงอาจพิจารณาศึกษาตัวแปรในมิติอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น การศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก

เอกสารอ้างอิง

- กรมกำลังพลทหาร. (2563). แผนพัฒนาองค์การของ บก.ทท. หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. กรุงเทพมหานคร: กรมกำลังพลทหาร.
- กฤษณ์ภูฏ จันทร. (2560). รายงานการวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ นายทหารสัญญาบัตรศูนย์ประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก.
- กฤษณ์ดนัย อิทธิมณฑล. (2560). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ของกองทัพบก. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- กฤษณะ นันทะวิชัย. (2560). การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก.

- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355-370.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรเศรษฐ์ สุจริตจันทร์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในส่วนกองทัพอากาศ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 8(2), 97-107.
- ประกอบ คงยะมาศ และคณะ. (2562). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(3), 16-31.
- วีรยุทธ สมหมาย และชยุต ภวานันท์กุล. (2565). บทบาทของผู้นำทหารในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขของกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อำเภอกะเจันท์ จังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(2), 131-142
- พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน. (2554). บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 16(5), 551-562.
- ไพบุลย์ โกมลทัต. (2555). การพัฒนากำลังพลตามค่านิยมหลักของกองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารวิทยบริการ, 23(3), 193-207.
- ไพศาล วรคำ. (2554). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- โยธิน ไพรพนานนท์ และคณะ. (2563). แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(2), 57-68.

- รัชนิดา รักกาญจน์นัท. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงาน
วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตน์มณี สุษะใจ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย
4.0 ของกองทัพบก. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1),
3210-3227.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(Unpublished Master's thesis). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาพร ภูวิจิตร และคณะ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ. วารสาร
วิทยาลัยนครราชสีมา, 9(1), 73-77.
- อารีย์ อินนันทชัย. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 8(18), 29-39.
- Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and practice. Forth Worth. Texas: Harcourt
College Publishers.
- Dessler, G. (1976). Organization and Management a Contingency Approach
Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Haiman, T. et al. (1985). Management. (4th ed.). Boston: Houghton Mifflin
Company.
- Hofstede, G. et al. (2005). Cultures and organizations: Software of the mind.
(2nded.). New York: Mcgraw-hill.