

ปัจจัยความเครียดในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วย

Work Stress Factors Through The Operating Duty Performance of The Personel in Army Air Defense Command (AADC)

บทความวิจัย

ภูมิพัฒน์ พิทักษ์ดำรงกุล¹ และ ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมลาย²

Phoomipat Phitakdamrongkul and Chairirk Keawpromman

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10900¹⁻²

Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Bangkok, Thailand 10900

Email: phoomipat.p@ku.th¹ and Chairirk@yahoo.com²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือกำลังพลในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก จำนวน 3,000 นาย (หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก, 2566) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเลือกการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวกในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 400 นาย ตามสูตรของ Taro Yamane การวิจัยนี้ทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด และตอนที่ 2 ศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับขั้นยศและระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การพัฒนาอาชีพการงาน ($\beta = 0.229$)

คำสำคัญ : ความเครียด, ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the demographic factors influencing the operating duty performance of the personnel in Army Air Defense Command (AADC). 2) to study the stress factors affecting the operating duty performance of the personnel in Army Air Defense Command (AADC). The study population comprises 3,000 personnel from Army Air Defense Command (AADC). Data collection utilized a convenient sampling method, with 400 individuals selected for questionnaire administration using Yamane's formular. This research employed a mixed-method approach, divided into two parts. 1) employed a quantitative research design utilizing questionnaires to collect data from the sample group of 400, 2) employed a qualitative research method, specifically interviews.

The results showed that 1) demographic factors such as rank level and education level significantly influence the operating duty performance of the personnel in Army Air Defense Command (AADC), with statistical significant of 0.05 level; 2) stress factors affecting the operating duty performance of the personnel in Army Air Defense Command (AADC), with statistical significant of 0.05 level, consistent with the hypothesized model. The most influential factor identified is career development ($\beta = 0.229$).

Keywords: Stress, Work Stress Factors, Military Officer, the Operation Duty Performance, Army Air Defense Command (AADC)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสภาวะทางสังคมในประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม ค่านิยม เศรษฐกิจฯ ส่งผลกระทบในการใช้ชีวิตของผู้คน และการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ยากลำบาก มีผลทำให้เกิดการแข่งขันในสังคมมากขึ้น ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากที่สุด อีกทั้งยังต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ทำให้เกิดอาการเครียด ซึ่งความเครียดทำให้เกิดความไม่สบายใจ ไม่มีความสุข ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ทั้งทางด้านสภาวะร่างกายและสภาวะจิตใจ อีกทั้งความเครียดที่ส่งผลต่อด้านร่างกายทำให้เกิดโรคต่าง ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคปวดศีรษะไมเกรน ความดันโลหิตสูง ฯลฯ ส่วนทางด้านจิตใจ เช่น วิตกกังวล ภาวะทางอารมณ์แปรปรวน เก็บกด ซึมเศร้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขาดความพึงพอใจในงาน เป้าหมายในงาน ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ไม่ให้คุณค่าตัวเอง รวมถึงอาจทำให้เกิดเหตุการณ์แย่ ๆ ที่คาดไม่ถึง ดังที่กล่าวมานั้นนับว่าความเครียดมีผลกระทบต่อชีวิตอย่างยิ่ง (คริสตมาส ลิ้มรัตน์กุล, 2566)

ปัญหาความเครียดในการทำงาน มีที่มาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์กร และตัวบุคคล ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรนั้น เป็นความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไป สามารถเกิดได้กับทุกอาชีพ เช่น แรงกดดันในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ปริมาณงานกับแรงกดดันทางด้านเวลา แรงกดดันจากหัวหน้างาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ซึ่งความเครียดมีผลต่อ

ความรู้สึกรู้สึกคิดหรือการกระทำภายในองค์กร จะส่งผลต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรและอาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นได้ ทั้งทางด้านการงาน การเงิน เวลา คุณภาพ (จิตติรัตน์ ดิลกคุณานันท์, 2560) กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมีผลกระทบได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยความเครียดจากการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

กองทัพบกถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญและมีหน้าที่สนับสนุนรัฐบาลในการกิจการรักษาความมั่นคงภายในและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์กองทัพบกและมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ที่ให้ความสำคัญเร่งด่วนกับความมั่นคงที่เป็นหลักของประเทศ โดยการพัฒนากำลังพล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองทัพบก และสามารถนำกองทัพบกไปสู่ความสำเร็จได้ (กฤษณะ นันทะวิชัย, 2560)

ผู้วิจัยดำเนินการใช้แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test) (SPST-20) ของ นพ.สุวัฒน์ มหัตถินรัตน์กุล และคณะโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ในโครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจ สุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ. 2545 ให้กำลังพลในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ รวบรวมแบบสุ่มจำนวน 30 นาย ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 57.8 คะแนน ผลที่ได้คืออยู่ในช่วงระดับ 42-61 คะแนน กล่าวคือ มีความเครียดในระดับสูง (กรมสุขภาพจิต, 2562)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นปัญหาด้านความเครียดของข้าราชการทหารจึงถือเป็นเรื่องสำคัญในปัจจุบัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยความเครียดในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล

ภายในหน่วย เพื่อทราบถึงปัจจัยความเครียดที่มีผลกระทบต่อการข้าราชการทหาร และเป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อลดปัจจัยดังกล่าวที่อาจส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานและให้ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. อายุ
2. สถานภาพการสมรส
3. ระดับชั้นยศ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. อายุราชการ

ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน
5. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
6. ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล
หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ
กองทัพบก**

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

(Peterson & Plowman, 1989)

ภาพ กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

แนวคิดของคาร์ทไรท์และคูเปอร์ (Cartwright & Cooper, 1997 as cited in Cooper, Dewe, O'Driscoll, 2001, p.28) แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึง 6 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยที่ 5 ปัจจัยแรก

จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนปัจจัยสุดท้ายจะเกี่ยวข้องกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวล้วนแต่มีผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1982) มีแนวคิดใกล้เคียงเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Harring Emerson แต่ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1. ค่าใช้จ่าย (Costs) จุดประสงค์ของผู้ประกอบการคือ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และขั้นตอนการผลิต

มีระบบระเบียบแบบแผน ต้นทุนการผลิต หรือ ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งด้านการเงิน วัสดุ แรงงาน เทคโนโลยี อย่างคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. เวลา(Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการตามความเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งหมั่นพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

3. ปริมาณงาน(Quantity)งานที่ดำเนินการขึ้นต้องเป็นไปตามแผนการที่คาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณภาพของงาน (Quality) ผลผลิตที่มีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ที่ใช้สมประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ขั้นตอนการผลิตมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้บริโภค

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก จำนวนทั้งหมด 3,000 นาย (หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก, 2566) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักสถิติ ซึ่งใช้สูตรในการกำหนดขนาดประชากรของทาร์โร ยามาเน่ กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ระดับความเชื่อมั่น 0.50 ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm$ ร้อยละ 5 จากการคำนวณจะได้ตัวอย่างจำนวน 353 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มขนาด

ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีกจำนวนหนึ่ง โดยรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีการกำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ขั้นตอนที่ 2 เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาตรงกลุ่มผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษา โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามต้องเป็นกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ตามจำนวนในขั้นตอนที่ 1 จนครบตามจำนวนตัวอย่าง คือ 400 คน

ส่วนที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จากกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก จำนวน 3 คน โดยทำการเฉลี่ยแบ่งช่วงชั้นยศ คือ นายทหารประทวน นายทหารสัญญาบัตรชั้นที่ยังไม่จบ รร.เสธ.ทบ. และนายทหารสัญญาบัตรชั้นที่จบ รร.เสธ.ทบ. โดยเป็นผู้ที่มีมุมมองทหารทั้งในและต่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในลักษณะที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง

ส่วนที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากบุคลากรของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก

แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของกำลังพลในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ โดย 5 คะแนน หมายถึง เครียดมากที่สุด และ 1 คะแนน หมายถึง เครียดน้อยที่สุด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ซึ่งคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดย 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) จำนวน 16 ข้อ

แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) ซึ่งเป็นเครื่องมือของการวิจัยครั้งนี้ในส่วนที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ตามสมมติฐานของการวิจัย

เมื่อดำเนินการทดสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์แยกตามองค์ประกอบของปัจจัยทั้งหมด จากผลสำรวจแบบสอบถามจากผู้ร่วม

ทดสอบจำนวน 46 แบบสอบถาม การทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีค่า Cronbach's Alpha ในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.948

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนที่ 1 สำหรับค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Sample t-Test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวน โดยใช้ Levene's Test ก่อนในการวิเคราะห์ความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance (ANOVA): F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน ส่วนในการวิเคราะห์ความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้ Welch Test เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Dunnett T3

สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสามารถในการพยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Enter ในการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548, น.13-14)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ว่า
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน
132 คน (ร้อยละ 33.00), มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน
จำนวน 209 คน (ร้อยละ 52.30), เป็นทหารประทวน

(สิบตรี-จ่าสิบเอก) จำนวน 338 คน (ร้อยละ 84.50),
มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 259 คน
(ร้อยละ 64.80), มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000
บาท จำนวน 177 คน (ร้อยละ 44.30) และมีอายุราชการ
3-10 ปี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 34.00)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลคะแนนของปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม

ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับแปลผลคะแนน
- ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน	2.74	.95	ปานกลาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.72	.93	ปานกลาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	2.83	1.03	ปานกลาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน	2.85	1.06	ปานกลาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร	2.98	1.05	ปานกลาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.95	1.08	ปานกลาง
รวม	2.84	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
มีระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($M=2.84$, $SD=1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.98$, $SD=1.05$)

รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงาน
และชีวิตส่วนตัวโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.95$,
 $SD=1.08$) และต่ำที่สุดคือ ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
ในองค์กร โดยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=2.72$, $SD=.93$)
ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแปลผลคะแนนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับแปลผลคะแนน
- ด้านคุณภาพของงาน	3.87	.74	มาก
- ด้านปริมาณงาน	3.84	.71	มาก
- ด้านเวลา	3.73	.79	มาก
- ด้านค่าใช้จ่าย	3.70	.78	มาก
รวม	3.78	.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.78$, $SD=.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, $SD=.74$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน โดยอยู่ในระดับมาก ($M=3.84$, $SD=.71$), ด้านเวลา โดยอยู่ในระดับมาก

($M=3.73$, $SD=.79$) และด้านค่าใช้จ่าย โดยอยู่ในระดับมาก ($M=3.70$, $SD=.78$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สามารถสรุปผลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในภาพรวม ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการสรุปผลทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในภาพรวม

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล				
- อายุ	F-Test	1.604	0.172	ไม่สอดคล้อง
- สถานภาพการสมรส	F-Test	0.654	0.520	ไม่สอดคล้อง
- ระดับชั้นยศ	Welch Test	4.313	0.018*	สอดคล้อง
- ระดับการศึกษาสูงสุด	Welch Test	10.271	0.000*	สอดคล้อง
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Welch Test	1.560	0.214	ไม่สอดคล้อง
- อายุราชการ	F-Test	2.664	0.227	ไม่สอดคล้อง
ตัวแปร	สถิติ	β	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน				
- ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน (X_1)	MRA	-0.048	0.619	ไม่สอดคล้อง
- ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_2)	MRA	-0.023	0.808	ไม่สอดคล้อง
- ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (X_3)	MRA	0.012	0.903	ไม่สอดคล้อง
- ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน (X_4)	MRA	0.229	0.013*	สอดคล้อง
- ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร (X_5)	MRA	-0.116	0.305	ไม่สอดคล้อง
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_6)	MRA	0.136	0.162	ไม่สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับชั้นยศ และระดับ การศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกในด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วย บัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความเครียดเกี่ยวกับการพัฒนา ทางอาชีพการงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบกในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยด้านที่มีอิทธิพล คือ ปัจจัยด้านความเครียด ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน มีค่า $\beta = 0.229$ โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ($F = 3.025$, $Sig. = 0.007$) มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.210 ($R = 0.210$) สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปร ตามได้ร้อยละ 3.0 (Adjusted $R^2 = 0.030$) และ อีกร้อยละ 97 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยบัญชาการ ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก

ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านระดับชั้นยศ ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด ปัจจัย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านอายุราชการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ 1) กำลังพล ที่ระดับชั้นยศสูงจะมีความรับผิดชอบและหน้าที่มากขึ้น รวมไปถึงการแข่งขันจะมีมากเนื่องจากกองทัพบกมีโครงสร้าง

แบบพีระมิด จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) กำลังพลที่ระดับการศึกษาสูง จะมีมุมมอง ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบขั้นตอน มากกว่า จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น 3) กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ย่อมมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนกำลังพลที่มีรายได้น้อยย่อม มีแนวโน้มในการทำงานพิเศษทำให้กระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงาน 4) ในขณะที่อายุราชการที่เพิ่มขึ้น ย่อมทำให้ กำลังพล มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น รู้ถึงเทคนิค ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดในการ ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัย ความเครียดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัย ความเครียดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพการงาน และปัจจัย ความเครียดที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ 1) กำลังพลที่มีความเครียด เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมาก มีแนวโน้มเกิดจาก ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรไม่ดี ซึ่งการทำงานในระบบ ราชการทหารจะเป็นการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนใหญ หากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่ดี 2) กำลังพลที่มีความเครียดเกี่ยวกับการ พัฒนาอาชีพการงานมาก มีแนวโน้มจากการไม่ได้ พัฒนาอาชีพการงาน จะทำให้หมดไฟและประสิทธิภาพ การทำงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากได้ก้าวหน้าทาง หน้าที่การงานของตนดี ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเงินเดือน ที่สูงขึ้น จะเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลทำงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ 3) ในขณะที่มีความเครียดที่เกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากมีมากมีแนวโน้มเกิดจากการบริหารสมดุลที่ไม่ดี บางนายมีภาระทางครอบครัวต้องดูแลมาก ต้องทุ่มเทมาก บางนายไม่สามารถแบ่งเวลาในการดูแลสุขภาพและพักผ่อน ได้ไม่เต็มที่ สุดท้ายก็เกิดความเครียดจนตนเองป่วย สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีผลกระทบทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า ระดับชั้นยศและระดับการศึกษาสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ส่วนใหญ่ เป็นทหารประทวน (สิบตรี-จ่าสิบเอก) และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก เป็นทหารชั้นผู้น้อย มีการศึกษาปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยยิ่งชั้นยศสูง จะยิ่งมีความรับผิดชอบและแรงจูงใจสูง ต้องวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ที่มียศต่ำกว่า ส่วนระดับการศึกษาสูง จะทำให้ทำงานเป็นระบบ มีความรู้ และมีมุมมองในการทำงานที่กว้าง ปัจจัยเหล่านี้มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร อินทรสุขศรี (2564) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สสน.สป.) โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับชั้นยศและระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงให้เห็นถึงข้าราชการทหารในยุคปัจจุบัน มีความมุ่งมั่นทำหน้าที่ ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ยศตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดความเครียดจากการแข่งขัน โดยที่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงาน หากตั้งใจทำงาน

เพื่อจะได้รับการพัฒนาทางอาชีพการงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งยศ เงินเดือน และตำแหน่งที่ดีมากขึ้น ก็จะเกิดความเครียดในการแข่งขันขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากมีการตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถแล้ว แต่ไม่มีการพัฒนาทางอาชีพการงานจนเกิดความเครียดอีกแบบ อาจจะทำให้รู้สึกหมดไฟ ขาดความมุ่งมั่น เกิดความเครียดเช่นกัน และจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌักทร จิตต์สาพรหม (2563) ที่ได้ทำการศึกษารวบรวมปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า ความเครียดในการพัฒนาทางอาชีพการงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับทฤษฎีของโรบบิน (Robbins, 1991, p.615) กล่าวคือ ภายใต้ความเครียดระดับต่ำส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นถึงระดับปานกลาง ร่างกายได้รับการกระตุ้นส่งผลให้เพิ่มความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น แต่เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นมากไปจนเกินความสามารถของบุคคลที่จะรับได้ จะแปรผกผันกัน จึงมีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้ช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจว่า กำลังพล หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นทหารประทวน (สิบตรี-จ่าสิบเอก) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และมีอายุราชการ 3-10 ปี ซึ่งเป็นลักษณะประชากรส่วนใหญ่

ของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ดังนั้น ตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ที่ส่งเสริมการพัฒนา กำลังพลในกองทัพบก หากเน้นการพัฒนา กำลังพลในส่วนนี้ ที่เป็นส่วนใหญ่ขององค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้กับกำลังพล และส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาก้าวหน้า และมีศักยภาพมากขึ้น จะช่วยขับเคลื่อนองค์กร ไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงให้โอกาสในการพัฒนา ทางอาชีพการงาน รวมถึงจัดการฝึกอบรมที่เหมาะสม กับพนักงานกลุ่มดังกล่าว

2. ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน เปิดโอกาส ให้มีการพัฒนาทางหน้าที่การงานโดยการปรับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่ง ให้กำลังพลระดับกลางมีแรงกระตุ้น ที่จะให้ตนเองได้ไปอยู่ในตำแหน่งที่ดีขึ้น และควรจัดเตรียม การอบรมกำลังพลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา กำลังพล นอกจากนี้ควรเพิ่มเติมผลตอบแทนให้มากขึ้น ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น สวัสดิการ เงินเดือน ทุนการศึกษา บุตรอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารเวลาของตนเอง เป็นต้น ผลตอบแทนเหล่านี้จะส่งผลให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจ เนื่องจากการศึกษาพบว่า กำลังพลยศ พันตรี-พันเอก ต่าง ๆ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาและองค์กร ควรสนับสนุน และเปิดให้กำลังพลมีวุฒิการศึกษามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น วิทยฐานะทางพลเรือนหรือเป็นหลักสูรทางทหารเพิ่มเติมต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้กำลังพลเรียนนอกเวลาเพิ่มเติม และ สนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาหลักสูตรเพิ่มเติม ความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง นอกจากนี้ ยังควรตั้งนโยบายในการพัฒนาทางอาชีพการงาน เช่น การเทียบระดับการศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นยศให้เร็วขึ้น เงินเดือนมากขึ้น และสวัสดิการมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ กำลังพลมีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านระดับการศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมากที่สุด

4. องค์กรควรมีการประเมินความเครียดของ พนักงาน เพื่อให้สามารถบริหารออกแผนหรือการปฏิบัติ ที่ทำให้ความเครียดของพนักงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม จากการศึกษาคพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ในภาพรวมมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณา ปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม ยุติธรรม เป็นไปได้และโปร่งใส เพื่อให้กำลังพลได้มีการพัฒนาทางอาชีพการงานได้ ตามความต้องการและความสามารถของกำลังพลอย่างแท้จริง ควรทำให้เกิดการแข่งขันในระดับที่พอดี เนื่องจาก หากทำให้ความเครียดในด้านการพัฒนาทางหน้าที่การงาน อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะส่งผลให้กำลังพลสามารถ ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความเครียดในการพัฒนาอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม

5. ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ถึงแม้ปัจจัยความเครียดเกี่ยวกับการพัฒนา ทางอาชีพการงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยังค่อนข้างน้อยในภาพรวม แสดงให้ เห็นว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถมองข้ามได้ เนื่องจาก ในส่วนงานหรือสถานการณ์อื่น ๆ อาจจะมีมีความเครียด ที่เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงาน แม้ได้ทำการส่งเสริมเรื่องความเครียดจากการ พัฒนาทางอาชีพการงานแล้ว แต่ประสิทธิภาพการทำงาน ก็ยังไม่เพิ่มขึ้น เช่น ในช่วงที่หน่วยมีงานมากจนเกินไป กำลังพลอาจจะอยากให้ความสำคัญเวลาส่วนตัว มากกว่า การพัฒนาในหน้าที่การงานก็เป็นได้ ผู้บังคับบัญชาอาจ จะใช้งานวิจัยนี้ในการเป็นข้อมูลอ้างอิง แต่ผลลัพธ์อาจ จะแปรเปลี่ยนไปตามบริบทและสถานการณ์หรือปัจจัยอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของกำลังพล เช่น ปัจจัยความเครียด ด้านหนี้สิน ภาระทางบ้าน ระยะทางระหว่างบ้านและที่ทำงาน รวมไปถึงลักษณะของงานไม่ตรงกับความสามารถ ปัญหาสุขภาพร่างกาย เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษากลุ่มประชากรยังมีหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กองทัพบก หรือกระทรวงกลาโหมอีกหลาย

หน่วยงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาปัจจัยความเครียดของกำลังพลภายในหน่วย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกำลังพลภายในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจจะทำให้ปัจจัยความเครียดแตกต่างกัน

3. ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในหน่วยในครั้งนี้นับเป็นศึกษาตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น การศึกษาในครั้งต่อไปอาจพิจารณาศึกษาตัวแปรในมิติอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- กณิศา จิตต์สาพรรณ. (2563). *ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- กรมสุขภาพจิต. (2562). *คู่มือคลายเครียด*. กรุงเทพฯ: ดีไซน์คอนดัคชั่น.
- กฤษณะ นันทะวิชัย. (2560). *การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก.
- คริสต์มาส ลิ้มรัตนกุล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). *ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณภัทร อินทรสุขศรี. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานสนับสนุน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สสน.สป.) (การค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *การวิเคราะห์พระหุ้ระดับ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก. (2566). *บัญชีสรุปยอดกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันทางอากาศกองทัพบก*. กรุงเทพฯ: กองกำลังพล.
- Cooper C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress*. California: Sage.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application* (5th ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.