

ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุม
การปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม¹

The needs of welfare and efficiency in the performance of duties : A case study of
the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense

พันจ่าอากาศเอก พีรยุทธ งามซิม²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาภา³

ดร. ศิริรักษ์ นัทธน์เอก⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษานี้เป็นศึกษาความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์1.เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม 2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม 3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม รูปแบบการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม รูปแบบการวิจัยวิจัยเชิงเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การแจกแบบสอบถาม ผลการศึกษาค้นคว้า 1.ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2.ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3.เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 4.ความสัมพันธ์ของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

1.ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

2.นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

4.ประธานกรรมการการสอบค้นคว้าอิสระ

บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ ด้านเศรษฐกิจสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม และสวัสดิการด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ สวัสดิการ

Abstract

This research is a study of The needs of welfare and efficiency in the performance of duties : A case study of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. The objectives are 1. To study the level of performance efficiency of the personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. 2. To study the level of welfare needs of the personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. 3. To compare the efficiency. Performance of personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. Classified according to personal factors 4. To study the relationship between the level of welfare needs of personnel and the performance of the personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. Research study format Welfare needs and operational efficiency. A case study of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. Research format: quantitative research Key informants from the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense, totaling 350 people. The tool used to collect data is a questionnaire. Method of data collection Distributing questionnaires The results of the study found that 1. Performance level of personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. Overall, the opinion level was at the level of very much agreement. 2. Level of welfare needs of personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. Overall, the opinion level was at the level of very much agreement. 3. Compare the performance of personnel of the Air Operations Control Command, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. The results of the research found that different levels of rank had different suitability, not reaching statistical significance of 0.05. 4. Relationship of the level of welfare needs of personnel with the performance of the personnel of the

Air Operations Control Command. Royal Thai Airforce, Ministry of Defense Using correlation statistics in economics, health and welfare. and educational welfare It has a high level of positive correlation with the performance of Air Operations Control Command personnel, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense. and security welfare It has a very high level of positive correlation with the performance of Air Operations Control Command personnel, Royal Thai Airforce, Ministry of Defense.

บทนำ

สวัสดิการเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของมนุษย์ เพิ่มความสบายใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตส่งผล ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การได้รับสวัสดิการที่ตรงความต้องการเพียงพอ ย่อมเกิดความสุขและความ จงรักภักดีกับองค์กร ตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นผลให้องค์กรนั้น บริหารงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่ตั้งไว้สวัสดิการที่องค์กรให้แก่พนักงานนั้น ถือว่ามีความสำคัญพอกับค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง เนื่องจากทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างและต้นทุนการดำเนินงานขององค์กรด้วย สวัสดิการที่องค์กรจัดให้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการช่วยรักษากำลังคนไว้ กับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีเพราะมีความรู้สึกที่หน่วยงานให้การดูแลเอาใจใส่ ในส่วนขององค์กรการจัดสวัสดิการนับเป็นการลงทุนขององค์กร เพราะเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องจ่ายให้ (สิริกาญจน์ เหล่าพานิชยางกูร , 2561, หน้า 21)

ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม มีด้านสวัสดิการคือ พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการบ้านพักอาศัย บ้านพักรับรองและพื้นที่สันทนาการให้มีคุณภาพที่ดี มีปริมาณเพียงพอ และมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้กับกำลังพลกองทัพอากาศ ด้วยการสนับสนุน การฝึกอาชีพเสริมให้กับกำลังพลและครอบครัว รวมทั้งจัดสรรพื้นที่สวัสดิการในการสนับสนุนการมีอาชีพเสริมตลอดจนแสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน และลดภาระค่าใช้จ่ายประจำให้กับกำลังพล และพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ ด้วยการกำกับดูแลการฝึกและการดำรงชีวิตให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และได้รับประโยชน์ตามสิทธิ์ รวมทั้งจัดสรรสวัสดิการให้ทหารกองประจำการตลอดช่วงเวลาที่เข้ามาประจำการในกองทัพอากาศตลอดจนส่งเสริมการฝึกอาชีพ และแสวงหาความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนในการรับเข้าทำงานหลังปลดประจำการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากร และนำผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการสวัสดิการของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมที่มีเพศต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมที่มีอายุต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมที่มีระดับชั้นยศต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมน่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้ต้องการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

ขอบเขตด้านพื้นที่

กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

ขอบเขตด้านเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาในช่วง ตุลาคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2566

นิตยสารพิเศษ

ความต้องการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้ และต้องได้รับรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดการให้กับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ประโยชน์บริการใดๆ ก็ตาม ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคคลขององค์การและเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ บุคลากรในด้านการบริการ เช่น การจัดการบริการทางการแพทย์ การให้คำปรึกษาทางการแพทย์รวมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี

สวัสดิการด้านความมั่นคง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้แก่บุคลากรในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้ความมั่นคง และเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง เงินที่ทางองค์กรช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำหรับบุตรของข้าราชการ ข้าราชการบำนาญ และลูกจ้างประจำ

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และหน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวัดระดับประสิทธิภาพการทำงาน

2. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร และหน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวัดระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร

3. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการทำงาน และหน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

4. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์เกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และหน่วยงานสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวัดระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

ดารณี คงเอียด (2554, หน้า 11) สวัสดิการหมายถึงการบริการที่หน่วยงานรัฐหรือเอกชนจัดให้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในอาชีพของข้าราชการหรือพนักงาน การสวัสดิการที่ครอบคลุมและครบถ้วนมักเป็นที่ต้องการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและให้ผลประโยชน์ในด้านต่างๆ ต่อบุคลากร ซึ่งสวัสดิการที่เต็มที่มีมักช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน, ส่งเสริมความสุข

และความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจให้คนงานมีความมุ่งมั่นและความรักงานมากขึ้น การสวัสดิการสามารถเป็นเงิน, สิ่งของ, หรือบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขสบายในการทำงาน ตัวอย่างเช่น บริการด้านสุขภาพ, การป้องกันและรักษาโรค, การศึกษา, และการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือส่วนตัว. นอกจากนี้, การพักผ่อน, สัมมนา, และโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ก็เป็นสวัสดิการที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมทำงานที่ดีและเต็มใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ โดยองค์กรทำขึ้นเพื่อช่วยผู้กำลังใจในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพ สวัสดิการถือเป็นประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การลาจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อน โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบาย (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553; ประทีน ไกรสรวิทย์, 2541) รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายให้ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของ หรือ บริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560)แนวคิดทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Encyclopedia Britanica (1768 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม และคณะ, 2542, หน้า 6) ได้ให้ความหมายคำว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลาย โดยภาครัฐหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือชุมชน ให้มีมาตรฐานที่ดี มีสุขภาพและฐานะทางสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

Encyclopedia Americana (1965 อ้างถึงใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2549, หน้า 4) เป็นการบริการต่าง ๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา หรืออารมณ์

อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 150) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นการบริการที่หน่วยงานภาครัฐ เพิ่มให้ข้าราชการหรือพนักงาน ได้รับความสะดวกสบาย เพื่อเป็นสิ่งที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป การบริการจัดการสวัสดิการหมายถึงกระบวนการที่เน้นการพัฒนา นโยบายและการวางแผนเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่ถูกจัดให้ เหล่านี้ อาจเป็นการสนับสนุนทั้งทางด้านการเงินและไม่ใช้ทางด้านการเงินเพื่อส่งเสริมความมีสุขภาพที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการนี้มุ่งเน้นที่การพัฒนา นโยบายและแผนที่ชัดเจน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953, p. 433 อ้างถึงใน อรษา โพธิ์ทอง, 2537, หน้า 38)สรุปได้ว่า

1. คุณภาพของงาน คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า 2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 3. เวลา ที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง 4. ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2540 อ้างถึงใน ธานินทร์ สุทธิภูษณ, 2543, หน้า 10)

ได้เสนอ แนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ โดยรักษาการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง

ผลการทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงานโดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ จากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กร

เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็น ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เสนอโดยอับราฮัม มาสโลว์ ในรายงานเรื่อง "A Theory of Human Motivation" และมักถูกนำเสนอโดยรูปพีระมิด ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าร่างกาย

ของมนุษย์ขาดอากาศ น้ำ อาหาร ก็จะทำไม่ได้ จึงเป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างเพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิต

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

มีอิทธิพลกับพฤติกรรมทางกายภาพ อาจส่งผ่านความเครียดนี้ไปยังคนรุ่นหลังได้ ถ้าไม่มีความปลอดภัยมั่นคง

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ ไม่ว่าจะอยู่ในระดับสังคมเล็กหรือสังคมใหญ่ บางคนก็ มีปัญหาการเข้าสังคมและเป็นโรคซึมเศร้า

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

มาสโลว์ อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จจะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง (Maslow, 1970)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญหลายตัว แปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ จากหลายทฤษฎีมาสังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น ตัวแปรอิสระ (independent variables) และตัวแปรตาม (dependent variables) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวไว้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่า Kotler (2000 อ้างถึงใน กักตติ จอมศิริ, 2559, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า

1.1 เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพ เพราะ เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติ การรับรู้และการตัดสินใจโดยเฉพาะประเทศซึ่งมีวัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมากโดยส่วนใหญ่

1.2 อายุ บุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการที่ต่างกัน เช่น กลุ่มอายุแต่ละช่วงจะมีความต้องการที่ต่างกัน เพราะต้องการสวัสดิการในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

1.3 ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณสมบัติส่วนบุคคล เนื่องจากระดับการศึกษาจะเป็นตัวกลางหรือเป็นตัววัดระดับความคิดเห็น ระดับทัศนคติหรือระดับของความคิดของบุคคลนั้นๆอย่างมาก อีกทั้งระดับการศึกษาจะสามารถบ่งบอกถึงความเป็นอยู่และความสนใจในสิ่งต่างๆ

1.4 รายได้ เป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากระดับรายได้จะเป็นการแสดงออกถึงระดับทางด้านสถานภาพเศรษฐกิจของบุคคลว่าความต้องการในด้านต่างๆมีมากน้อยเพียงใด

1.5 ระดับชั้นยศ เป็นการแบ่งตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพราะจะได้รู้ถึงหน้าที่และความต้องการของแต่ละบุคคล

2. ตัวแปรอิสระที่เป็นความต้องการสวัสดิการของบุคลากร จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งตามแนวคิด วลัยชอร์ ชูแก้ว (2553 อ้างถึงใน ชนิดา รัตนชล, 2562, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ คือ การได้ประโยชน์ในการบริการที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ แก่บุคคลขององค์กรและเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น ทูพพลภาพ การกู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำและเงินค่าอาหารทำการล่วงหน้า

2.2 สวัสดิการด้านสุขอนามัย ซึ่งตามแนวคิด สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540 อ้างถึงใน ชนิดา รัตนชล, 2562, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการด้านสุขอนามัยเป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในด้านการ

บริการโดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การจัดบริการทางการแพทย์ การให้คำปรึกษาทางการแพทย์รวมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี

2.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งตามแนวคิด เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการได้รับการฝึกอบรม

2.4 สวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งตามแนวคิด สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540 อ้างถึงใน ชนิดา รัตนชล, 2562, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า การศึกษาสามารถเบิกจ่ายได้ตลอดจนบุตรอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ (ไม่ว่าบุตรจะทำงานแล้วหรือจดทะเบียนสมรสแล้วก็ตาม) มีสิทธินำบุตรมาเบิกได้ไม่เกิน 3 คน ไม่ว่าจะเกิดจากการสมรสครั้งใด และต้องเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

3. ตัวแปรตามที่เป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านปริมาณงาน เป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งตามแนวคิด ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953, สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 45) ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมาย ขององค์กร

3.2 ด้านคุณภาพงาน เป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งตามแนวคิด ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953, สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 45) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว

3.3 ด้านความรวดเร็ว เป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งตามแนวคิด ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953, สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 45) ด้านความรวดเร็ว คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับการทำงานงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคโนโลยีเทคนิคในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง

3.4 ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร เป็นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งตามแนวคิด ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953, สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 45) ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดย ต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด

บริบทของบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ จัดตั้งขึ้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2520 ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการ กองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2520 ซึ่งพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้ยกเลิกกองบินยุทธการ (บย.) ซึ่งเดิมเป็นส่วนกำลังรบประกอบด้วย กองบิน, หน่วยบินยุทธวิธี, หน่วยในระบบควบคุมทางยุทธวิธี และหน่วยในระบบป้องกันทางอากาศ โดยมี พลอากาศเอก คำธณ สีสละสิริ เป็นผู้บัญชาการกองบินยุทธการคนสุดท้าย เมื่อพุทธศักราช 2538 ได้มีการจัดส่วนราชการกองทัพอากาศขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกา การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช

2538 ให้มีกองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลังทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองบัญชาการยุทธทางอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด

ดังนั้น กองทัพอากาศจึงได้จัดให้กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการยุทธทางอากาศ นับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2539 จนถึง พุทธศักราช 2552 กองทัพอากาศได้มีการจัดส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ส่วนราชการกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2552 ให้ กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ซึ่งมีหน้าที่ เตรียมกำลัง ทางอากาศ กำลังภาคพื้น และระบบควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ของกองทัพอากาศ ให้พร้อมปฏิบัติการตามที่กองทัพอากาศกำหนด นับตั้งแต่ 2 เมษายน 2552 เป็นต้นมาปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขอัตรา ทอ. พุทธศักราช 2552 ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น มุ่งหมายเพื่อยกระดับการบัญชาการและควบคุมในระบบการใช้กำลังกองทัพอากาศทั้งระบบ เพิ่มขีดความสามารถการบัญชาการและควบคุมให้มีขีดความสามารถปฏิบัติการตลอดเวลาทุกวัน (24/7) และครอบคลุมมิติการปฏิบัติการของ กองทัพอากาศ ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติทางอากาศ ทางอวกาศ และทางไซเบอร์ รองรับภารกิจการปฏิบัติการทางทหารทั้งที่เป็น

การรบและมีใช้การรบ รวมถึงการสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ

การบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชน โดยปรับจาก "กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ" เป็น "กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ" นับตั้งแต่ 20 สิงหาคม 2565 เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์

“ เป็นหน่วยสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ที่พร้อมซึ่งความรู้ และก้าวหน้าเทคโนโลยี ”

ภารกิจ

มีหน้าที่เตรียมและดำเนินการเกี่ยวกับการบัญชาการและควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ทางอวกาศ และทางไซเบอร์ และดำเนินการด้านการป้องกันทางอากาศการปฏิบัติการทางอากาศ การค้นหาและช่วยชีวิต การข่าวกรองการเฝ้าตรวจและลาดตระเวน การสนับสนุนการบัญชาการและควบคุม การจราจรทางอากาศ การข่าวอากาศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการที่เกี่ยวข้องในด้านการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ มีผู้บัญชาการกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินภา ทาระนัด (2561) การวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์(1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะ หลักปัจจัยจูงใจประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยประชากรศาสตร์สมรรถนะหลักปัจจัยจูงใจที่คาดว่า จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 156 ราย สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการหาความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปีมีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท สังกัดสำนักปลัดตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.46$) มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.74$,

$\sigma = 0.45$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.39$) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.41$) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y) นั้นเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กิตติ จอมศรี (2559) การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมการทหารสื่อสารมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสารเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนกรมการทหารสื่อสาร ตามปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านเกียรติภูมิในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกรมการทหารสื่อสารที่มีเพศอายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร อายุในการรับราชการ และระดับชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันส่วนระดับการศึกษา และกองที่สังกัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษากองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการที่ได้นำเสนอไว้แล้วสรุปแนวคิดในการวิจัย ซึ่งนำมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นำมาจากแนวคิด/งานวิจัยของ ชนิตา รัตนชล (2562, หน้า 31) และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ นำมาจากแนวคิด/งานวิจัยของ สิริินภา ทาระนัต (2561, หน้า 45)

วิธีการศึกษา

1. สืบค้นจากเอกสาร ได้ทำการศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการตามระเบียบราชการ และสวัสดิการในความรับผิดชอบของกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับการที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ในรูปของตำรา หนังสือ ข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต รายงานการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. การวิจัยภาคสนามเชิงสำรวจด้วยวิธีแจกแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ประจำการกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ประจำการกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม จำนวน 350 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ที่มีความคาดเคลื่อน 0.05 และมีความเชื่อมั่น 95% ตามสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ในส่วนนี้เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 1.) ด้านปริมาณงาน 2.) ด้านคุณภาพงาน 3.) ด้านความรวดเร็ว 4.) ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร โดยกำหนดค่าของคะแนนข้อคำถามในแต่ละด้านมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale)

ตอนที่ 3 ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม 1.สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2.สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 3.สวัสดิการด้านความมั่นคง และ 4.สวัสดิการด้านการศึกษา โดยกำหนดค่าของคะแนน เป็นระดับข้อคำถามในแต่ละด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

กันยายน 2566 - พฤศจิกายน 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับยศ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยการทำค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ของ (ปกรณ์ ประจัญบาน, 2555, หน้า 170) ดังนี้

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ของ (ปกรณ์ ประจัญบาน, 2555, หน้า 170)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กรณีศึกษา กองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าสหสัมพันธ์ การ แปลค่า r ของ Pearson's Coefficient Correlation (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 316)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)
 - ค่า t-distribution เพื่อใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
 - ค่า F-distribution ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance – One – way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนก ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
 - การทดสอบสหสัมพันธ์ (correlations) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัว แปรตาม โดย ** นัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 และมีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศจ่าอากาศ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือด้านปริมาณงาน ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือท่านเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับ กระบวนการ ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า การวางแผนจัดระบบงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาท่านปฏิบัติงานที่ยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านความรวดเร็ว ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตาม หนังสือสั่งการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาท่านความเข้าใจระบบงานขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือท่านให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ท่านจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่นเงิน วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในกองบัญชาการควบคุมปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศกระทรวงกลาโหมได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาเงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของรัฐได้ฟรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านความมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคลากรกรณีประสบภัยพิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือเงินบำนาญตลอดชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านการศึกษา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาเงินที่ทางหน่วยงานช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ซึ่งการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ไว้ 5 ข้อ

สมมติฐานข้อ 1. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีเพศต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีอายุต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 4. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 5. บุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีความเหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2, 4 และ 5 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความเหมาะสมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 และ 3

4.2 ความสัมพันธ์ของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยใช้ สถิติสหสัมพันธ์ ซึ่งการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ไว้ 6 ข้อ

สมมติฐานข้อ 6. ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหมน่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์พบว่า ด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม และสวัสดิการด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภาทารณัต (2561) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ และด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การปฏิบัติงานของท่านมีผลสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับ กระบวนการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินภาทารณัต (2561) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับ กระบวนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีผลสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาหรือการให้บริการแก่ผู้มาประชาชนผู้มาติดต่อโดยไม่มีคั่งค้าง ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนจัดระบบงานโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาท่านปฏิบัติงานที่ยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ท่านสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงานเพื่อการ

ให้การปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานที่ยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย และ จรรยาบรรณของข้าราชการ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในหน่วยงานเพื่อการให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติและได้คุณภาพ และการวางแผนจัดระบบงานโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมกาปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านความรวดเร็ว ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตาม หนังสือสั่งการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาท่านความเข้าใจระบบงานขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ท่านร่วมมือร่วมใจสนับสนุนการปฏิบัติงานในทีมให้สามารถ บรรลุ เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การร่วมมือร่วมใจสนับสนุนการปฏิบัติงานในทีมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจระบบงานขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และการให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างถูกต้อง ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมกาปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่นเงิน วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในกองบัญชาการควบคุมปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศกระทรวงกลาโหมได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งทำวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเช่นเงิน วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างคุ้มค่า และประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และการปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน และขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาสวัสดิการด้านสุขอนามัย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สวัสดิการด้านความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และต่ำที่สุดคือสวัสดิการด้านการศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ด้านเศรษฐกิจ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาเงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และต่ำที่สุดคือค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพเมื่อบุคลากรถึงแก่ และเงินช่วยเหลือ ในด้านการศึกษาของบุตร ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านสุขอนามัย ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และต่ำที่สุดคือสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของรพ.รัฐได้ฟรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล การมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ยารักษาโรคสามัญประจำหน่วยงาน และห้องพยาบาลสำหรับพนักงานป่วย ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านความมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจ่ายเงินช่วยเหลือบุคลากรกรณีประสบภัยพิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การพิจารณาปรับเงินเดือนตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และต่ำที่สุดคือเงินบำนาญตลอดชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา รัตนชล (2562) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ เงินบำนาญตลอดชีพ และการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกองบัญชาการควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม สวัสดิการด้านการศึกษา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาเงินที่ทางหน่วยงานช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และต่ำที่สุดคือส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา รัตนชล (2562) ซึ่งทำวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้บุคลากร การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลา และเงินที่ทางหน่วยงานช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตามลำดับ ไม่สอดคล้องเพราะระดับค่าเฉลี่ยที่เรียงลำดับจากมากไปน้อยของนักวิจัยที่นำมาใช้เป็นตัวอย่างเรียงลำดับจากมากไปน้อยต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในสถานที่ทำงาน เพราะจะได้ทราบถึงจำนวนบุคลากรที่ต้องการสวัสดิการและสามารถนำมาแก้ไขปัญหาได้
2. กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้
3. กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ควรมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรที่ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะการที่ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีจะทำให้สามารถบุคลากรนั้นๆ มุ่งมั่น ตั้งใจ และขยันในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาความต้องการของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพราะจะได้ทราบถึงปัญหาได้เป็นช่วงแรก ๆ และสามารถนำไปทำวิจัยในครั้งต่อไปได้อย่างรวดเร็ว

2. ควรมีการศึกษาผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในครั้งต่อไป เพราะพอทราบถึงผลลัพธ์แล้วจะได้รู้ว่ามีส่วนไหนอีกหรือไม่ที่บุคลากรยังต้องการสวัสดิการอีกมากน้อยแค่ไหน พอทราบแล้วก็จะสามารถนำไปทำวิจัยในครั้งต่อไป

อ้างอิง

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, (2553), ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด
กิติ จอมศิริ, (2556), ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัด กรมการทหารสื่อสาร
เจนจิณต์ ศักดิ์ชัยนันทน์, (2564), ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร

ชนิดา รัตนชล, (2562), ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ชลดา อักษรศิริวิทยา, (2559), ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
ณภัค อินทรานนท์, (2560), ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง
กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แบ่งตามเจเนอเรชัน

ธนภรณ์ พรรณราย, (2565), ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา
พีรดา แก้วมูล, (2559), ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่
วีณา ขำคำ, (2564), ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัด
สุพรรณบุรี

สิริกาญจน์ เหล่าพาณิชย์กูร, (2561), ความพึงพอใจและความต้องการในการจัดสวัสดิการ ของบุคลากรโรงพยาบาลธนบุรี
สิรินภา ทาระนัด, (2561), การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง
จังหวัดเชียงใหม่

อุษณีย์ ปานนาค, (2565), ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9